

# Corporate Social Responsibility

## Fortschrittsbericht 2016



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

*» Als Familien-  
unternehmen stehen  
wir für einen starken  
Gemeinschaftssinn  
und Menschlichkeit –  
Verantwortliches  
Handeln spielt für  
uns seit jeher eine  
wichtige Rolle.«*



## VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG

### zur gesellschaftlichen Verantwortung

Sehr geehrte Damen und Herren,

WAGO ist ein stetig expandierendes Unternehmen der Elektronik- und Automatisierungsbranche. Durch die anhaltend positive Unternehmensentwicklung steigt auch der Einfluss unseres Unternehmens auf die Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft. Dadurch sehen wir uns auch stärker in der Verantwortung, uns aktiv mit den gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit auseinanderzusetzen – denn wir alle sind von einer intakten Umwelt abhängig.

Boden-, Luft- und Gewässerverschmutzungen durch Abfälle und Emissionen, Wassermangel, das Artensterben, Zerstörung von Landschaft und Lebensräumen und das Waldsterben seien an dieser Stelle nur einige Beispiele, die aufzeigen, dass der Raubbau an der Natur und der voranschreitende Klimawandel nicht ohne Konsequenzen bleiben. Unsere Gesellschaft ist untrennbar von unserer Umwelt. Steigende soziale Ungleichheit in Bezug auf Infrastruktur, Einkommen, Ernährung, als auch die stark wachsende Bevölkerungsentwicklung in Entwicklungs- und Schwellenländern und politisch angespannte Situationen, die zu Flüchtlingsströmen führen, seien auch nur hier einige Beispiele für die gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit.

Wie können wir nun mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung einen positiven Beitrag leisten? Unsere gesellschaftliche Verantwortung – englisch: Corporate Social Responsibility – betrachten wir systematisch in den Handlungsfeldern Mitarbeiter, Umwelt, Lieferkette und Gesellschaft. Durch bisherige Aktivitäten und fortlaufende Optimierungen unserer sozialen und ökologischen Leistungen fördern wir sie im Unternehmen, als auch in unserer Lieferkette. Seit dem Jahr 2012 berichten wir im Rahmen des UN Global Compacts über unsere bisherigen Entwicklungen und werden dieses Jahr erstmals auch eine Entsprechenserklärung für den Deutschen Nachhaltigkeitskodex abgeben. Mehr Informationen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

**Ihre WAGO-Geschäftsleitung**

# INHALT

<b>VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG</b>	3	<b>VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE</b>	54
<b>ÜBER UNS</b>	7	Unsere Marktsituation in Zahlen	56
Geschäftsbereiche	8	Lieferantenmanagement	57
Unsere Unternehmensstruktur	10	Fairer Wettbewerb	58
Unsere Standorte	11	Unser Qualitätsversprechen	59
<b>UNSERE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG (CSR)</b>	12	<b>GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT</b>	60
Unsere CSR-Handlungsfelder	14	Beispiele aus Deutschland	62
Umsetzung der Handlungsfelder	15	Internationale Beispiele	66
Richtlinien für gesellschaftliche Verantwortung	16	Netzwerke mit gesellschaftlicher Orientierung	67
Der Beitrag jedes Einzelnen	17	<b>AUSBLICK</b>	68
Wesentlichkeit & Dialog	18	<b>ABSCHLIESSENDE WORTE</b>	71
<b>UNSERE MITARBEITER</b>	20	<b>IMPRESSUM</b>	72
Unsere Mitarbeiter im Überblick	22		
Wahrung der Menschenrechte	24		
Vielfalt	26		
WAGO Family Programm	28		
Arbeitssicherheit	29		
Betriebliches Gesundheitsmanagement	30		
Lebenslanges Lernen	33		
Ausbildung & Studium	35		
Arbeitgeberauszeichnungen	37		
<b>UMWELTSCHUTZ</b>	38		
Konformität mit Gesetzen und Richtlinien (REACH/RoHS)	40		
Kunststoff-Recycling	41		
Verpackungen	42		
Gefahrgut	43		
Abfallmanagement	44		
Schulungen & Information	45		
Ressourcen	46		

## HINWEIS ZUR GENDER-FAIRNESS

Bei allen Bezeichnungen in diesem Bericht, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung beide Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die männliche Form steht.

Vielen Dank für Ihr Verständnis.



# ÜBER UNS

Mit einer innovativen Idee im Jahre 1951 fing alles an: Schraubenlose Klemmen. Die Herren Friedrich Hohorst und Heinrich Nagel gründeten dafür die WAGO-Klemmenwerk GmbH im ostwestfälischen Minden und setzten das gekaufte Patent der Herren Wagner und Olbricht für die Entwicklung von Klemmen und Steckverbinder mit Federklemmanschluss um. Das war der Grundstein für die WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG, die noch heute in Familienbesitz ist. Neben einer Vielzahl an neuen Produkten im Bereich elektrische Verbindungstechnik gibt es seit dem Jahr 1995 auch den Geschäftsbereich Automation.

In den folgenden Unterkapiteln möchten wir Ihnen einen Einblick in unser Unternehmen geben. Dabei gehen wir auf unsere Branchenlösungen ein, zeigen Ihnen unsere Produktions- und Vertriebsstandorte und unsere bisherige Unternehmensentwicklung. Dies soll Ihnen natürlich auch ermöglichen, den Einfluss unseres Unternehmens auf Gesellschaft und Umwelt einzuschätzen.

Bei Fragen und Anregungen zum vorliegenden Bericht oder generell zum Engagement von WAGO können Sie natürlich gern mit uns Kontakt aufnehmen. Wir freuen uns über jedes Feedback. Sie erreichen uns dafür unter folgender Email-Adresse: [csr.ehs@wago.com](mailto:csr.ehs@wago.com)



## Unsere Branchenlösungen

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Produkte aus den Produktbereichen Verbindungstechnik, Automatisierungstechnik und Interface Electronic haben wir es geschafft, einen weltweiten Systemwandel zu unterstützen. WAGO-Produkte kommen überall dort zum Einsatz, wo elektrische Leitungen sicher und zuverlässig miteinander verbunden werden oder komplexe Automatisierungsanlagen gesteuert werden müssen. Unsere Kunden auf der ganzen Welt erhalten von uns sichere, leistungsstarke und ökonomische Produkte, die jeden Tag aufs Neue ihre Aufgabe erfüllen und eine Grundlage für Lösungen von den kleinsten bis zur größten Herausforderung bilden. Wir sind damit Lösungsanbieter für viele verschiedene Marktsegmente.

### Fertigungsindustrie

WAGO liefert zahlreiche Komponenten für die Fertigungsindustrie. Steckverbinder und Leiterplattenklemmen von WAGO finden in der Industrieelektronik branchenübergreifende Anwendung. Im Maschinenbau beispielsweise wird eine hohe Verfügbarkeit erwartet. Nach langen Transportwegen soll beim Empfänger eine rasche Inbetriebnahme gelingen und möglichst keine aufwendige Wartung erforderlich sein. Die Rüttelsicherheit, Wartungsfreiheit und Langzeitkonstanz der WAGO-CAGE CLAMP®-Anschlusstechnik macht das Nachziehen von Schrauben vor der Inbetriebnahme überflüssig und gewährleistet über Jahre hinweg einwandfreie Kontaktverhältnisse. Maschinenbauer, die in unterschiedliche Kontinente liefern, können beim WAGO-I/O-SYSTEM flexibel den Anschluss der Feldsignale

an die jeweils landesübliche Steuerung finden, ohne dabei die E-/A-Ebene wechseln zu müssen.

### Marine

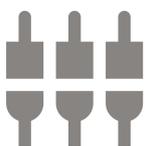
Mit WAGO-Produkten lassen sich nahezu alle Anwendungen auf dem Schiff und im Offshore-Bereich automatisieren. Hier kommt auch das I/O-System 750 mit über 500 Modulen zum Einsatz. Seine besonderen Zertifizierungen (BSH, Kompassnähe) ermöglichen den Einsatz von der Brücke bis zur Bilge. Reihenklempen, beispielsweise der Serie TOPJOB® S, für Querschnitte von 0,08 bis 185 mm<sup>2</sup>, sorgen für sichere Verbindungen.

### Gebäudetechnik

WAGO bietet ein komplettes Programm für die Gebäudeinstallation. Von der „WAGO-Klemme“ in Abzweigdosen bis hin zu Reihenklempen für verschiedene Verteilerschränke liefert WAGO ein wartungsfreies Produktsortiment an schraubenloser Verbindungstechnik. Ebenso gehört die energieeffiziente und nachhaltige Automatisierung von Neubauten und Bestandsgebäuden zu den Kernkompetenzen der WAGO-Produkte. Dank optimierter Energie-Performance durch individuelle Lösungen für die Gebäudeautomation lassen sich Kosten sparen.

### Energie

Oberstes Ziel in der Energieerzeugung und Energieverteilung ist die zuverlässige und sichere Versorgung von Industrie und Privathaushalten



Fertigungsindustrie



Marine



Gebäudetechnik



Energie

mit Strom. WAGO-Produkte bieten dafür ein Höchstmaß an Sicherheit und Qualität. Die CAGE CLAMP®-Anschlusstechnik von WAGO bietet gleichermaßen Schnelligkeit bei der Installation, Wartungsfreiheit und Zuverlässigkeit. Mit WAGO lassen sich zudem Netzautomatisierungen sowie die Anbindung von Erzeugern, Verbrauchern und Speichern effizient und nachhaltig umsetzen.

### Automotive

WAGO-Produkte werden in Produktionsanlagen der Automobilindustrie eingesetzt, um ein Höchstmaß an Verfügbarkeit zu gewährleisten. Hier bedeutet selbst ein kurzer Anlagenstillstand einen erheblichen Produktionsausfall und somit weniger verkaufte Fahrzeuge am Ende eines Tages. Die Instandhaltung verlangt deshalb eine wartungsfreie Verbindungstechnik. Die schraubenlose Anschlusstechnik zeigt sich unbeeindruckt bei härtesten Anforderungen, wie z. B. Vibrations- und Schockbelastung.

### Leuchtentechnik

WAGO bietet mit seinem breiten Klemmenportfolio die ideale Anschlusstechnik für die einfache und sichere Verdrahtung von Leuchten und Geräten oder zur optimalen Verbindung zwischen ein-, mehr- und feindrähtigen Leitern verschiedenster Querschnitte. Darüber hinaus macht das Steckverbindersystem WINSTA® Elektroinstallationen einfach, sicher und fehlerfrei steckbar. Ganz gleich ob innen oder außen, im Wohn- oder

Industriegebäude – mit WAGO lassen sich sämtliche Beleuchtungskonzepte individuell realisieren.

### Bahntechnik

Für Schienenfahrzeuge des Nah- und Fernverkehrs wird eine zuverlässige und wartungsfreie Langzeitbeständigkeit gefordert. Ausgefeilte Technik erleichtert und verkürzt Montagezeiten und Wartungsarbeiten. Die CAGE CLAMP®-Anschlusstechnik vereint all diese Anforderungen; sie bietet auch unter extremen Umweltbedingungen ein Höchstmaß an Schock- und Vibrations-sicherheit. Damit ist sie die optimale Verbindung für alle Bereiche der Bahn. Schon seit 1978 halten Federn von WAGO jede Verbindung von 0,08 mm<sup>2</sup> bis 95 mm<sup>2</sup> sicher und zuverlässig.

### Prozesstechnik

In den Branchen Chemie, Petrochemie, Wasser/ Abwasser und Nahrungsmittel sowie vielen anderen Bereichen der Prozessindustrie spielt die Anlagenverfügbarkeit eine entscheidende Rolle. Zukunftssichere, zeitsparende Automatisierungstechnik von WAGO steht für Effizienz in der Industrie und gewährleistet die hohe Verfügbarkeit von Produktions- und Fertigungsanlagen. Für Applikationen mit besonderen Anforderungen wie Explosionsschutz oder funktionale Sicherheit bietet WAGO zahlreiche Komponenten, die rund um die Uhr für einen zuverlässigen und sicheren Betrieb sorgen.



Automotive



Leuchtentechnik



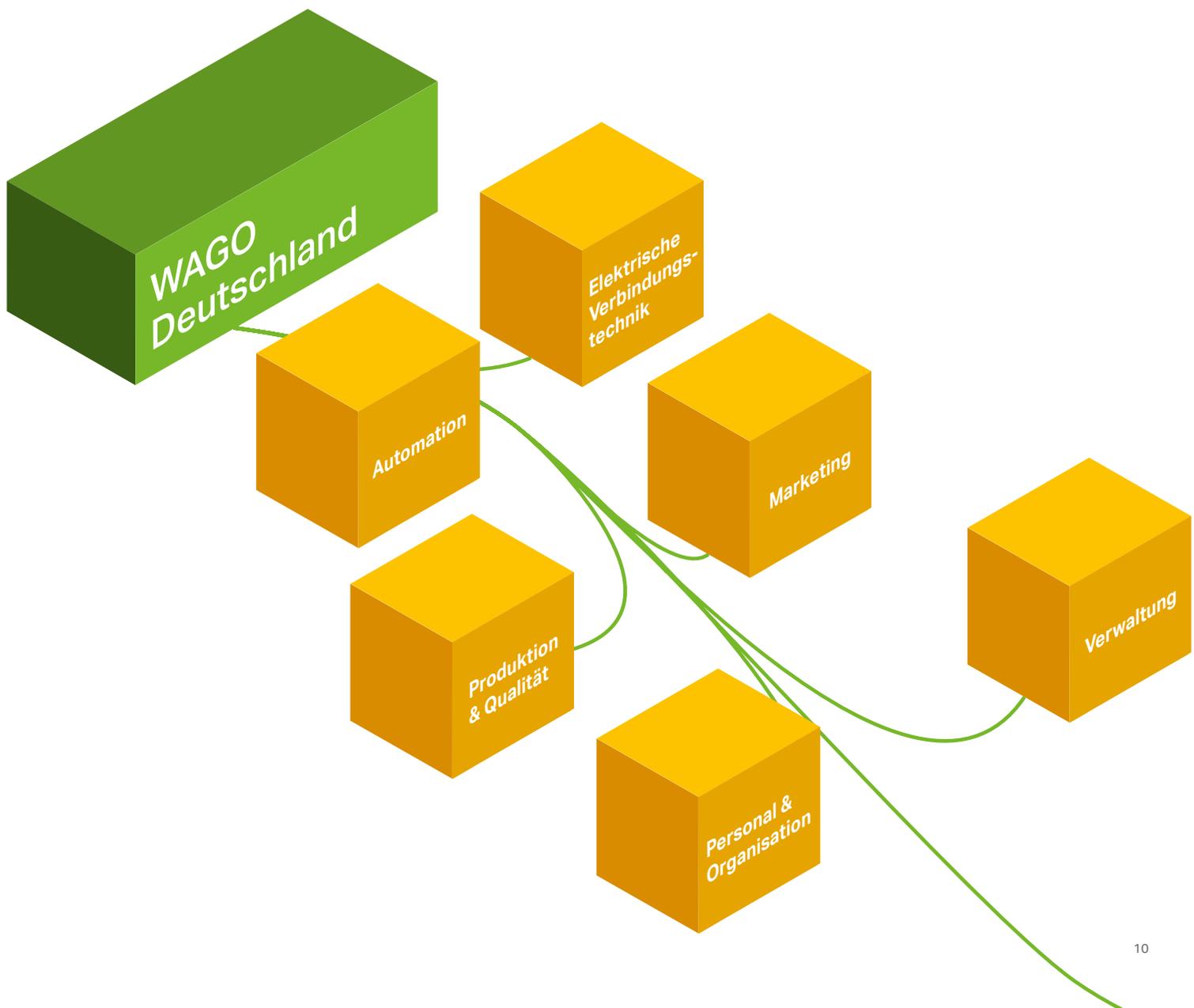
Bahntechnik

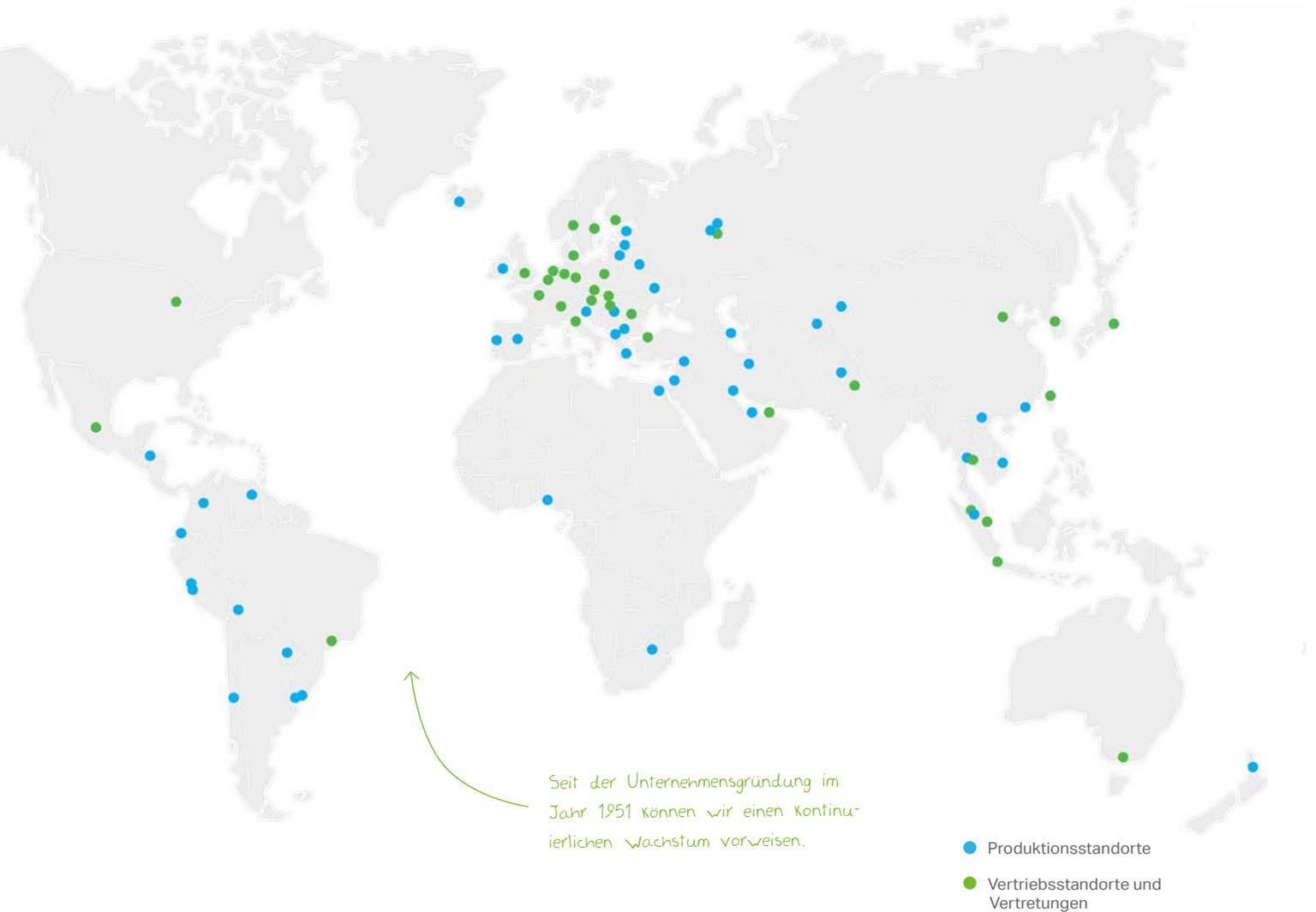


Prozesstechnik

## Unsere Unternehmensstruktur

Wir möchten Ihnen einen Einblick in unsere Unternehmensstruktur geben. Daher zeigen wir an dieser Stelle unsere Unternehmensbereiche auf, die zentral am Hauptsitz in Minden (Deutschland) organisiert werden. Die genannten Unternehmensbereiche werden von unserer Geschäftsleitung angeführt. Der Übersichtlichkeit halber verzichten wir an dieser Stelle auf eine genaue Aufschlüsselung der zugehörigen Abteilungen.





## Unsere Standorte

Wir produzieren mittlerweile in acht Ländern der Welt. Neben unserem Hauptsitz in Minden sind wir in Deutschland seit 1993 auch in Sondershausen/Thüringen vertreten. Dazu kommt auf internationaler Ebene jeweils ein Werk in Tianjin (China), Paris (Frankreich), Noida (Indien), Tokyo (Japan), Wroclaw (Polen), Domdidier (Schweiz) und Germantown (USA). Durch diese internationale Ausrichtung vereinen wir in unserem Unternehmen viele Kulturen. Um sie zu fördern, bemühen wir uns fortlaufend um standortübergreifenden Austausch. Dies ermöglicht es uns auch, voneinander zu lernen und Unternehmensstandards zu etablieren. Für diesen Bericht haben wir Kennzahlen unserer oben genannten Produktionsstandorte als Grundlage genommen.

WAGO verfügt über 28 Tochtergesellschaften und ein eigenes Vertriebsnetz in 31 Ländern. Hinzu kommen Landesvertretungen in weiteren 50 Ländern. Diese Komplexität unserer Vertriebsstruktur bringt gerade in Hinblick auf eine gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung Herausforderungen mit sich, denen wir uns bewusst sind. Nicht in jedem Land gibt es eine Gesetzeslage, die den Standards des Hauptstandortes in Deutschland entspricht.

Seit der Unternehmensgründung im Jahr 1951 sind wir kontinuierlich gewachsen. Mit diesem Wachstum steigt aber auch unser Einfluss auf die Gesellschaft, was uns stärker in die Verantwortung nimmt. Im nächsten Kapitel möchten wir Ihnen daher aufzeigen, welchen Stellenwert diese Verantwortung für uns hat und wie wir sie wahrnehmen und fördern.



# UNSERE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG (CSR)

In diesem Kapitel unseres CSR-Berichts möchten wir Ihnen aufzeigen, wie unsere Unternehmensvision mit einer nachhaltigen Entwicklung verknüpft ist und wie wir unsere gesellschaftliche Verantwortung mit konkreten Instrumenten in unser Unternehmen einbinden. Außerdem möchten wir Ihnen vermitteln, dass es sich bei diesem Thema

um eine Aufgabe handelt, die von jedem Mitarbeiter gefördert werden sollte – jeder kann einen wertvollen Beitrag leisten. Damit eng verknüpft ist auch die Auseinandersetzung mit unseren Anspruchsgruppen inner- und außerhalb des Unternehmens.



# Unsere CSR-Handlungsfelder

Es ist unser Ziel, unser Unternehmen nachhaltig zu entwickeln und dafür nicht nur den technologischen Fortschritt voranzutreiben, sondern auch die Balance zwischen den sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Leistungen unseres Unternehmens herbeizuführen. Verantwortungsvolles Wirtschaften bedeutet für uns nicht nur den Fortbestand von WAGO zu sichern, sondern auch, dass wir unseren ökologischen Fußabdruck möglichst gering halten und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Zusätzlich möchten wir intern und extern den Austausch zu diesen Themen fördern, um Lösungen zu finden, von denen wir als Gemeinschaft profitieren können.

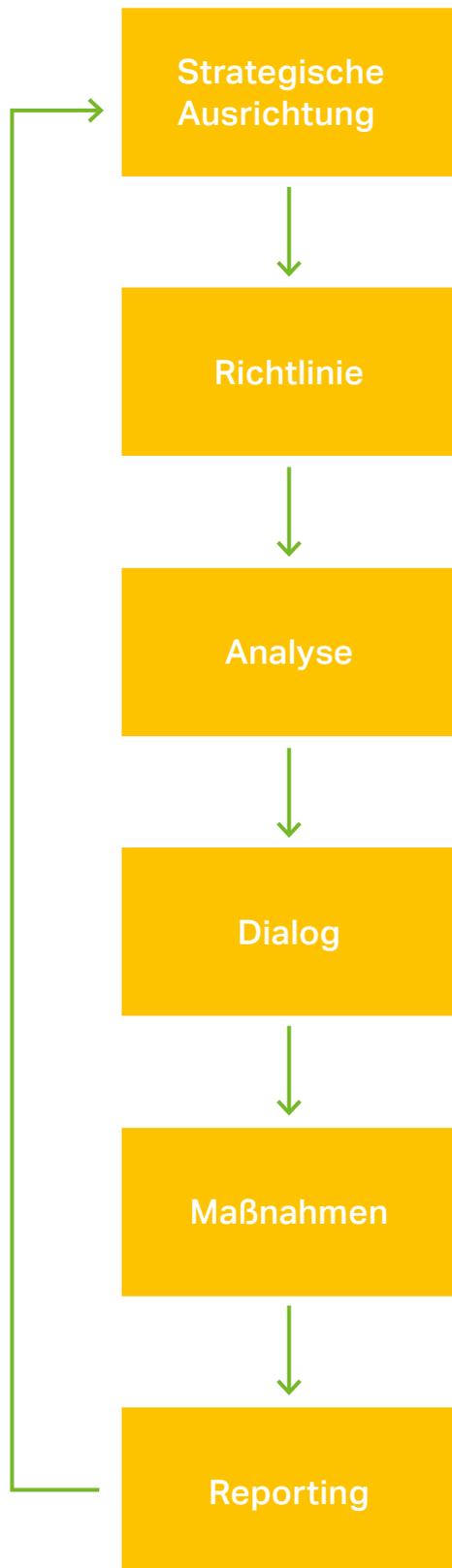
Unsere Vision, stets die richtigen Verbindungen zu schaffen, lässt sich auf alle Ebenen übertragen. WAGO vereint die Innovationskraft und Entwicklungsmöglichkeiten eines international erfolgreichen Konzerns mit den Werten eines Familienunternehmens. Das „Wir-Gefühl“ sowie ein von Fairness und Partnerschaft geprägtes Miteinander sind tragende Säulen unserer Unternehmenskultur. Ein weiterer Punkt ist die Verbundenheit zu den Regionen, in denen wir wirtschaften. Das ist die Basis für die systematische Integration unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Unsere CSR-Handlungsfelder  
 „Förderung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung durch unterstützende Maßnahmen für unsere Mitarbeiter, unsere Gesellschaft, den Umweltschutz und Verantwortung in der Lieferkette.“



Mitarbeiter	Umwelt	Lieferkette	Gesellschaft
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialstandards</li> <li>• Vielfalt</li> <li>• Arbeitssicherheit &amp; Gesundheit</li> <li>• Lebenslanges Lernen</li> <li>• WAGO Family</li> <li>• Werte</li> <li>• Partizipation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umwelt- &amp; Energiemanagement</li> <li>• Entsorgung</li> <li>• Ressourceneffizienz</li> <li>• Konformität REACH/RoHS etc.</li> <li>• Schulung &amp; Information</li> <li>• Produktlebenszyklus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einheitliche Standards</li> <li>• Reporting &amp; Kommunikation</li> <li>• Qualität</li> <li>• Antikorruption</li> <li>• Soziale &amp; ökologische Bedingungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporate Volunteering</li> <li>• NGOs und Netzwerke</li> <li>• Förderung der Region: Bildung, Kultur, Sport, Arbeit, Technologie, Geld- &amp; Sachspenden</li> </ul>





## Umsetzung der CSR-Handlungsfelder

Um unsere Vision und die daraus abgeleitete Aufgaben erfolgreich umzusetzen, arbeiten wir mit einem angepassten Managementprozess. Unsere strategischen Überlegungen passen wir dafür fortlaufend an die aktuellen Richtlinien an. Im nächsten Kapitel zeigen wir die wichtigsten Richtlinien für unsere Arbeit. Neben einer guten Informationsbasis ist auch eine Analyse der Unternehmenssituation unerlässlich. Mit den Ergebnissen aus Beobachtung, Befragung und weiteren Instrumenten setzen wir Ziele fest, die den entsprechenden Themenbereichen zuzuordnen sind. Im Kapitel Wesentlichkeit & Dialog können Sie dazu mehr erfahren. Anschließend erfolgt die Maßnahmenplanung bzw. -umsetzung, um die Themen zu entwickeln.

Ein weiterer Bestandteil ist der Bereich Reporting & Kommunikation. In der Vergangenheit haben wir nur vereinzelt auf unser Engagement aufmerksam gemacht. Dies möchten wir in Zukunft ganzheitlicher auf interner und externer Ebene tun. Denn nur durch Kommunikation rückt das Thema stärker in den Fokus und durch richtlinienorientiertes Reporting kann Transparenz geschaffen werden.

Unser CSR-Motto:

„CSR strategisch einbinden, Gutes tun und auch darüber reden“.

# Richtlinien für gesellschaftliche Verantwortung

An dieser Stelle geben wir einen Überblick über die wichtigsten Richtlinien, die für unser CSR-Management die Grundlage bieten. Es handelt sich dabei um den „UN Global Compact“, den Deutschen Nachhaltigkeitskodex mit GRI-G4-Indikatoren, die Charta „Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen“ und die 17 Ziele der nachhaltigen Entwicklung.

## UN Global Compact.

Seit Anfang 2012 ist unser Unternehmen nun schon Mitglied im Global Compact. Ziel dieser Vereinbarung ist es, soziale und ökologische Standards durchzusetzen. Wir haben uns verpflichtet, die zehn Prinzipien des „Global Compacts“ bestmöglich zu wahren.

## Charta – Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen.

Als Unterzeichner bekennen wir uns dazu, gesellschaftliches Engagement zu fördern, mit gemeinwohlorientierten Organisationen zu kooperieren und Aktivitäten öffentlich zu machen, um zum Mitmachen zu animieren.

## 17 Ziele der nachhaltigen Entwicklung.

Im September 2015 wurde von den Vereinten Nationen die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ verabschiedet. Die Agenda greift die gemeinsame Verantwortung aller Staaten der Weltgemeinschaft für Menschen und Planeten auf. Wir möchten die Bekanntheit der Agenda 2030 fördern und Schnittstellen für die Praxis offenlegen.

## Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex.

Für eine konkretere Hilfestellung im Rahmen der Berichtserstattung dient uns der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Er stellt die Mindestanforderungen für die CSR-Berichtspflicht dar und ist unterteilt in die vier Bereiche Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft. Mit einer separaten Entsprechenserklärung im DNK-Portal können Unternehmen sicherstellen, dass sie die CSR-Berichtspflicht erfüllen.

**Ein Hinweis zur Veröffentlichung unserer Entsprechenserklärung wird in nächster Zeit auf unserer Homepage folgen.**



## Der Beitrag jedes Einzelnen

Der Nachhaltigkeitsgedanke wird im besonderen Maße vom Beirat und der Geschäftsleitung unseres Unternehmens getragen. Dies zeigt sich vor allem darin, dass gerade das Engagement für Mitarbeiter und die Regionen bereits seit Jahrzehnten stark im Unternehmen verankert ist. So ging auch von der Geschäftsleitung Mitte des Jahres 2015 der Auftrag aus, die gesellschaftliche Verantwortung systematisch zu begleiten. Die Aufgabe Corporate Social Responsibility (CSR; deutsch: Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen) ist im Unternehmensbereich Personal International angesiedelt und wird operativ innerhalb der Abteilung Environment, Health, Safety International koordiniert.

Alle Mitarbeiter haben die Aufgabe, sich ihren Mitmenschen und der Umwelt gegenüber verantwortlich zu verhalten, Verbesserungspotentiale aufzudecken, sich an die ethischen Grundsätze von WAGO zu halten und im Umfeld dafür einzustehen. Wir sind sehr dankbar für jeden engagierten Mitarbeiter, der Impulse für soziale und umweltbezogene

ne Aktionen liefert und sich aktiv daran beteiligt, denn so konnten bisher tolle Aktionen ins Leben gerufen werden. Dabei setzen wir auch in Zukunft auf das Engagement unserer Mitarbeiter – mehr dazu im Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“.

Nur wenn jeder seinen Beitrag leistet, kann das Unternehmen langfristig bestehen. Neben den bereits erwähnten Richtlinien haben wir aus diesem Grund auch interne Richtlinien zur Orientierung etabliert wie z. B. die Führungsprinzipien, die WAGO Grundsätze und die darauf aufbauende Unternehmensverfassung, den WAGO Verhaltenskodex und die Group Policy. Mit diesen Richtlinien möchten wir einen einheitlichen Unternehmensstandard und eine Werteorientierung fördern. Unseren Verhaltenskodex geben wir darüber hinaus auch an unsere Lieferanten im Rahmen der Lieferantenbefragung weiter, um sie für dieses Thema zu sensibilisieren und die Etablierung von Sozialstandards zu stärken.

Kurzfristiger Erfolg

### Verantwortungslos

- Bloße Profit-Orientierung
- Motto: „Der Zweck heiligt die Mittel“
- Auswirkungen einer Entscheidung werden nicht hinterfragt...
- Verschwenderisch ...
- Egoistisch ...

### Verantwortungsvoll

- Nachhaltigkeit als Wert
- Motto: „Heute schon an morgen denken“
- Die sozialen und ökologischen Auswirkungen fließen in die Entscheidungsfindung ein!
- Mitmenschen mit Wertschätzung begegnen!

Langfristiger Erfolg

## Wesentlichkeit & Dialog

Für die unternehmerische Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Verantwortung hat die Einbindung unserer Anspruchsgruppen einen hohen Stellenwert. Unter Einbindung verstehen wir mehr als Information. Um Verbesserungspotentiale offenlegen zu können und Maßnahmen zu entwickeln, ist es notwendig, dass wir unseren Anspruchsgruppen nicht nur die Möglichkeit geben, mit uns in den Dialog zu treten und zu diskutieren, sondern im Idealfall partizipativ Lösungen erarbeiten.

Wir haben uns gezielt mit Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten zusammengesetzt, um herauszufinden, wie unser Unternehmen von außen wahrgenommen wird und dies mit unserem Selbstverständnis kombiniert. Auf dieser Basis konnten wir zwei Säulen identifizieren, die für uns Feedback und Orientierung zugleich sind.

Wir sind bemüht, unsere internen Anspruchsgruppen in die wesentlichen Entscheidungen unseres

### Solides Familienunternehmen

- Bodenständigkeit
- Menschlichkeit
- Gemeinschaftssinn
- Wir-Gefühl
- Zusammenhalt
- Vertrauen
- Sicherheit

### Innovationstreiber

- Mut
- Pionier- und Erfindergeist
- Innovationskraft
- Fortschrittlichkeit
- Dynamik



Handelns einzubeziehen. Darüber hinaus sind uns Netzwerke als Plattformen für einen kooperativen externen Austausch sehr wichtig. Wir setzen auch in der Zukunft stark auf Netzwerke und den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen. Anbei finden Sie eine Übersicht über unsere internen und externen Anspruchsgruppen.

Wichtige Instrumente für die Identifizierung der relevanten Themen im Rahmen einer nach-

haltigen Unternehmensführung sind neben Befragungen auch Workshops. Wir haben dafür zu CSR Workshops mit internationalen Vertretern eingeladen und eine Mitarbeiterbefragung der Schnittstellenabteilungen Personal, Vertrieb und Einkauf durchgeführt. Die Ergebnisse liefern uns wichtige Erkenntnisse für die Priorisierung unserer Maßnahmen. Zusätzliches Wissen ziehen wir aus Netzwerkarbeit und der Teilnahme an Fachkonferenzen.



#### Interne Anspruchsgruppen

- Gesellschafter
- Beirat
- Geschäftsleitung
- Mitarbeiter



#### Externe Anspruchsgruppen

- Kunden
- Lieferanten
- Geschäftspartner & Dienstleister
- Marktbegleiter
- Netzwerkpartner
- Nachbarschaft
- Regionale Gesellschaft
- Gewerkschaft
- Politik & Staat
- Nichtregierungsorganisationen



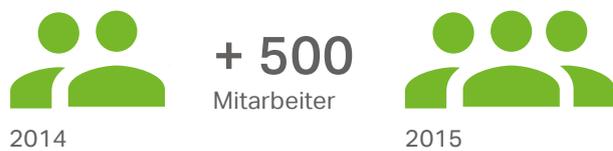
# UNSERE MITARBEITER

Ohne engagierte Mitarbeiter wäre es uns nicht möglich, weiter zu wachsen und Innovationen auf den Markt zu bringen. Uns geht es darum, unser Unternehmen so zu entwickeln, dass unsere Mitarbeiter gern ein Teil von WAGO sind, sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen und ihr Bestes geben. Wir haben dafür bereits eine Vielzahl von Maßnahmen etabliert.

# Unsere Mitarbeiter im Überblick

Am 31.12.2015 waren bei WAGO über 7.200 Mitarbeiter weltweit beschäftigt. Ca. 3.300 Mitarbeiter davon arbeiteten in Deutschland. Im Vergleich zum Jahr 2014 konnten wir für das Jahr 2015 über

500 Mitarbeiter dazugewinnen. In Deutschland zählten im Jahr 2015 ca. 280 Auszubildende und Studierende zu uns. Die Tendenz ist steigend.



in Minden (NRW)  
**ca. 2.000**

**203**  
Auszubildende

in Sondershausen  
**ca. 1.000**



**72**  
Auszubildende

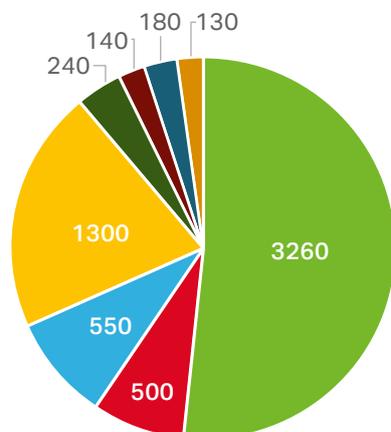


**ca. 7200**  
Mitarbeiter weltweit  
(31.12.2015)

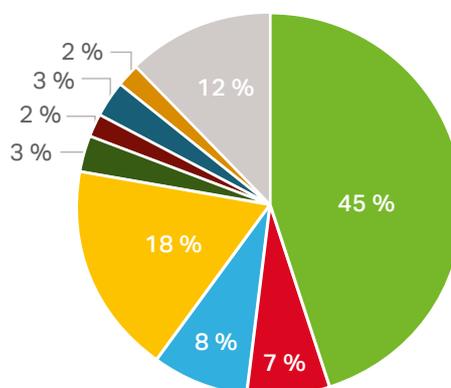


**ca. 3.300**  
Mitarbeiter in Deutschland  
(31.12.2015)

## Unsere Mitarbeiter 2015



Absolute Mitarbeiterzahlen 2015

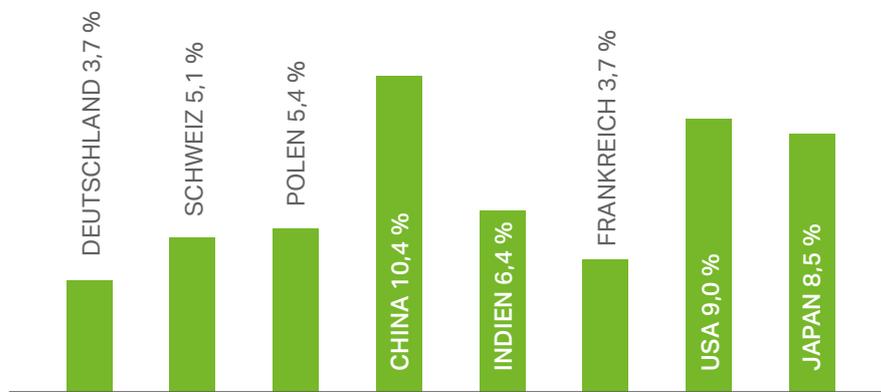


Relative Mitarbeiterverteilung 2015

- Deutschland
- Schweiz
- Polen
- China
- Indien
- Frankreich
- USA
- Japan
- Sonstige

Ein wichtiger Indikator für die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung ist die Fluktuationsrate. Sie sollte weder zu hoch, noch zu gering sein. Eine hohe Fluktuationsrate würde aussagen, dass die Mitarbeiter aus bestimmten Gründen ständig wechseln. Ist die Fluktuationsrate hingegen sehr gering, so wechseln die Mitarbeiter selten. An den

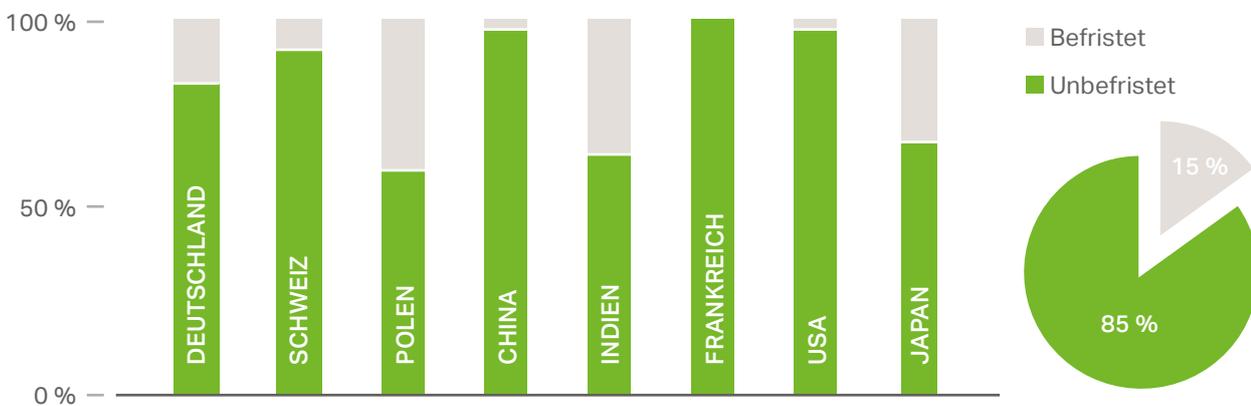
deutschen Standorte haben wir branchenübliche Fluktuationsraten. Die Fluktuationsraten an den internationalen Standorten sind vor allem unter Berücksichtigung der kulturellen Gepflogenheiten und der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen positiv zu bewerten.



Mitarbeiterfluktuation 2015

Unsere Belegschaft setzt sich aus befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern zusammen. Im Zuge der CSR-Berichterstattung haben wir uns genauer angeschaut, wie das Verhältnis pro Produktionsstandort aussieht. Insgesamt

sind knapp 15 % der Beschäftigungsverhältnisse befristet. Im Standortvergleich ist das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Arbeitsverträgen in Polen, Indien und Japan am größten.



Verhältnis von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern.

## Wahrung der Menschenrechte

Es liegt im Verantwortungsbereich von Unternehmen, national und international anerkannte Standards von Arbeitnehmerrechten einzuhalten. Um dies zu gewährleisten, orientieren wir uns intern an den Standards der internationalen Zentralverbände der Elektrobranche EICC und

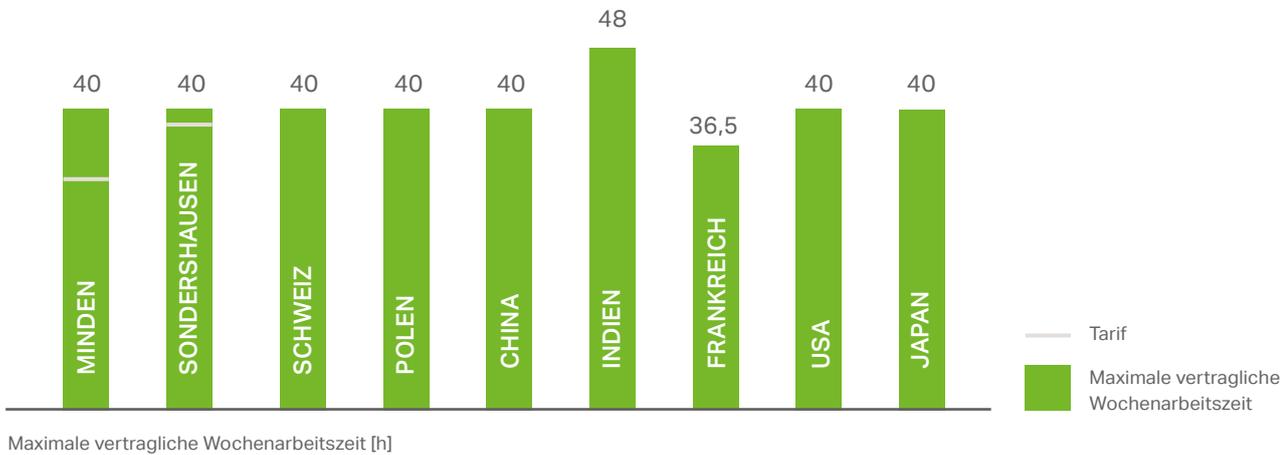
ZVEI. In diese Standards und damit auch in den Verhaltenskodex der WAGO-Gruppe integriert, sind die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Außerdem sind wir seit dem Jahr 2012 Mitglied des UN Global Compacts und fördern die 10 Prinzipien:

1. **Schutz und Achtung der internationalen Menschenrechte**
2. **Keine Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen**
3. **Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen**
4. **Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit**
5. **Abschaffung von Kinderarbeit**
6. **Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit**
7. **Vorsorgeprinzip beim Umgang mit Umweltproblemen**
8. **Förderung des Umweltbewusstseins durch gezielte Initiativen**
9. **Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien**
10. **Förderung der Korruptionsprävention, einschließlich Erpressung und Bestechung**

Darüber hinaus gibt es sogenannte „quantitative Sozialstandards“, die zum Beispiel Arbeitszeiten regeln. Durch unsere Tarifbindung in Deutschland haben wir diesbezüglich ein hohes Niveau, wel-

ches wir auch bestmöglich an die anderen Standorte herantragen möchten. Einige Inhalte unseres IG-Metall-Tarifvertrags können Sie der folgenden Tabelle entnehmen.

Themen	Anspruch
<b>Arbeitszeit</b>	35-h-Woche (Minden) / 37,5-h-Woche (Sondershausen)
<b>Monatsentgelt</b>	Objektive Einstufung in ERA-Gruppen
<b>Zuschläge</b>	Zuschläge für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer
<b>Urlaubsdauer &amp; Urlaubsentgelt</b>	30 Arbeitstage Tarifurlaub + 50 % des Durchschnittseinkommens Urlaubsgeld
<b>Vermögenswirksame Leistungen</b>	u. a. Weihnachtsgeld, Gewinnbeteiligung für Altersversorgung, Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen für Berufsunfähigkeitsversicherung bzw. Altersversorgung
<b>Betriebsverfassungen zu Gesundheit &amp; Sicherheit</b>	Nichtraucherschutz, Krankenrückkehr- und Fehlzeitengespräche, Suchtmittel, betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitsunfähigkeit, Versorgungszusage, Insolvenzversicherung, ...



Ein weiteres Thema ist die Förderung von Partizipationsmöglichkeiten. Alle Mitarbeiter sind herzlich dazu eingeladen, Ideen an die jeweiligen Ansprechpartner im Unternehmen zu kommunizieren. Gerade im Rahmen von Workshops und Umfragen bekommen wir dadurch nicht nur notwendiges Feedback, sondern auch Anregungen für künftige Projekte. Aber auch in unserem Mitarbeiterportal sind durch „Like“- und Kommentarfunktionen Mitsprache und Dialog möglich. Die

Rubrik „Ihre Fragen an die Geschäftsleitung“ gibt jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, Fragen zu stellen, die von der Geschäftsleitung in Abstimmung mit den Fachabteilungen im Mitarbeiterportal beantwortet werden. Auch technologisch ebnen wir mit einer geeigneten Systemlandschaft unter dem Motto „verbinden. vernetzen. verstehen.“ den Weg, Austausch untereinander und eine übergreifende Kollaboration schneller und unkomplizierter zu ermöglichen.



## Vielfalt

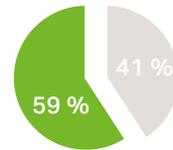
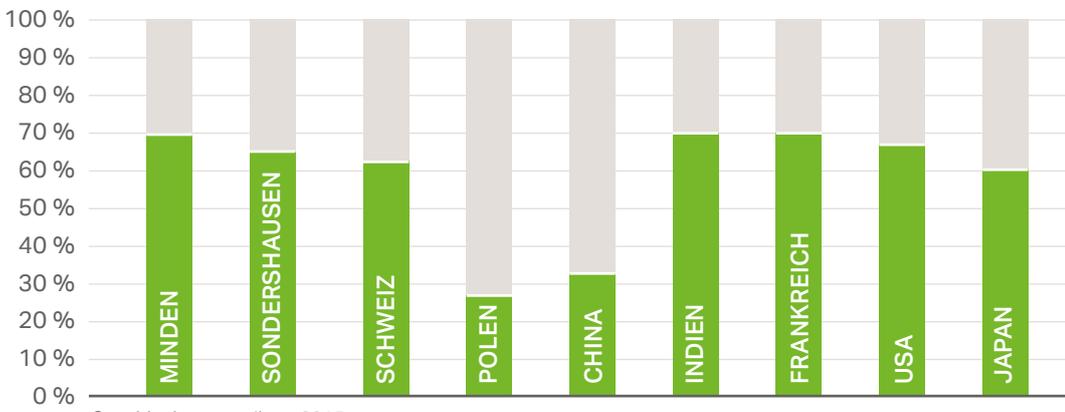
Bei uns zählen Persönlichkeit und Qualifikation unserer Mitarbeiter – nicht das Geschlecht, Alter, etc. Diskriminierungen werden bei uns strengstens abgelehnt – und haben Konsequenzen! Wir möchten eine Unternehmenskultur gestalten, die sich durch einen offenen und freundlichen Umgang miteinander auszeichnet. Daher ist die Fairness gegenüber Mitarbeitern und anderen Personengruppen ein wichtiger Grundsatz in der Unternehmensverfassung von WAGO. Dieser wird über die Group-Policy und den Verhaltenskodex auch standortübergreifend weitergetragen.

Auch mit unseren Leitlinien für Führungsverhalten gestalten wir unsere Unternehmenskultur. Dort fordern wir explizit einen fairen und wertschätzenden Umgang und die Vorbildfunktion der Führungskräfte. Außerdem fördern wir die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“.

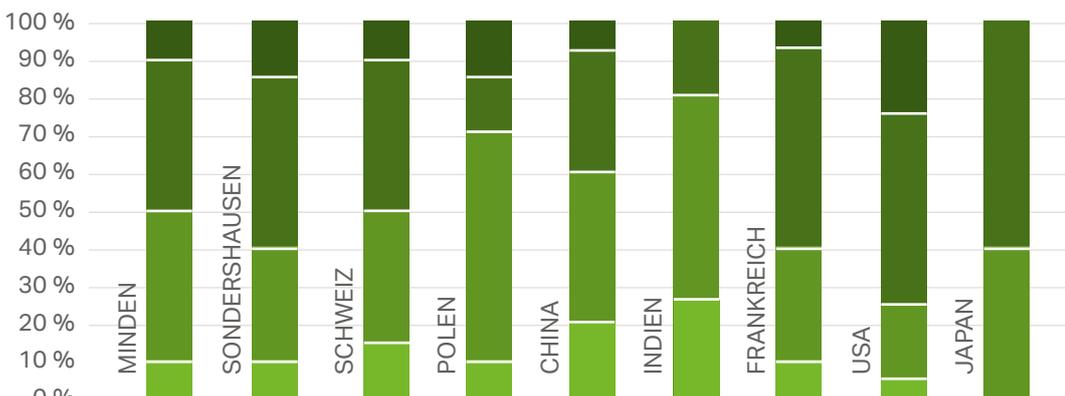
Unterstützend haben wir Schulungen zum Thema „Allgemeines Gleichstellungsgesetz“ und „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“, die das Thema Diskriminierung aufgreifen und Tipps für einen richtigen Umgang geben. Wichtige Ansprechpartner in diesem Zusammenhang sind sowohl die Mitglieder des Betriebsrates als auch unsere Mitarbeiter der eigenen Betriebspraxis und der Personalabteilung.

Wir sehen eine vielfältige Belegschaft eindeutig als Chance und fördern sie gezielt mit Maßnahmen – nicht nur als Reaktion auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel in einigen Regionen. Mit unserem Angebot im Bereich Gesundheit und Personalentwicklung finden wir für alle Mitarbeiter jeden Alters die richtigen Fördermöglichkeiten. Ein weiteres Schwerpunktthema ist die Förderung von Frauen in technischen Berufen durch Mentoringprogramme und gezielte Veranstaltungen. Aus diesen Initiativen hat sich beispielsweise ein übergreifendes WAGO-Frauenetzwerk mit Fokus auf „Ambitionierte Fach- und Führungsfrauen“ für kollegiale Beratung und Austausch gebildet.

women @ wago



■ Weiblich  
■ Männlich



■ Über 55 Jahre  
■ 41 bis 55 Jahre  
■ 25 bis 40 Jahre  
■ Unter 25 Jahre

## WAGO Family Programm

Für uns als Familienunternehmen mit Tradition hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert. Daher haben wir uns über die vergangenen Jahre hinweg in diesem Bereich sehr gut aufgestellt und arbeiten fortlaufend an neuen Konzepten, um unseren Mitarbeitern attraktive Leistungen anbieten zu können.

Unser Leuchtturmprojekt in diesem Bereich ist das WAGO-Family-Programm das seit 2013 unsere Mitarbeiter generationenübergreifend unterstützt. Das Programm besteht aus einer Kooperation mit dem deutschen Kinderschutzbund, dem Gemeinschaftskindergarten Löwenzahn an unserem Stammsitz in Minden und mit dem Pflegedienstleister WDS.Care.

Mit konkreten Maßnahmen möchten wir die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen, um der psychischen Belastung unserer Mitarbeiter im Rahmen unserer Möglichkeiten entgegenwirken zu können. Das Programm ermöglicht unseren Mitarbeitern, einen freiwilligen finanziellen Zuschuss für die Betreuung noch nicht schulpflichtiger Kinder. Aber auch qualitativ helfen wir, indem wir auch während der Elternzeit Kontakt halten, Weiterbildungsmaß-

nahmen anbieten, flexible Arbeitszeitregelungen vereinbaren und Kontingente an Plätzen für die Kita frei halten. Zusätzlich hilft der Deutsche Kinderschutzbund bei der Suche und Vermittlung von geeigneten Betreuungsangeboten und bietet ein kostenloses „Elterntelefon“ an. Doch auch über das Programm hinaus arbeiten wir an Maßnahmen, die die Vereinbarkeit unterstützen (z. B. Unterstützung der privaten Weiterbildung o. ä).

Auch an unseren anderen Standorten werden Initiativen für eine bessere Vereinbarkeit ausgearbeitet. WAGO Schweiz unterstützt die Mitarbeiter, ebenso wie WAGO Deutschland, mit Rabatten in verschiedenen Geschäften in der Region. Am Standort in Polen sind über die Jahre hinweg feste Secondhandinitiativen entstanden. Mit „Teile dein Buch mit Anderen“ und „Spielzeug für Spielzeug“ wird vermieden, dass funktionsfähige Produkte weggeschmissen werden und zugleich können unsere Mitarbeiter auf direktem Wege ein „neues“ Produkt mitnehmen, ohne vorher Geschäfte in der Stadt aufsuchen zu müssen. WAGO China hat, ähnlich wie unsere Standorte in Deutschland, Vereine für gemeinsame Aktivitäten gegründet. So gibt es dort beispielsweise einen Lese-Club, Fußball, Tischtennis und weitere Angebote.



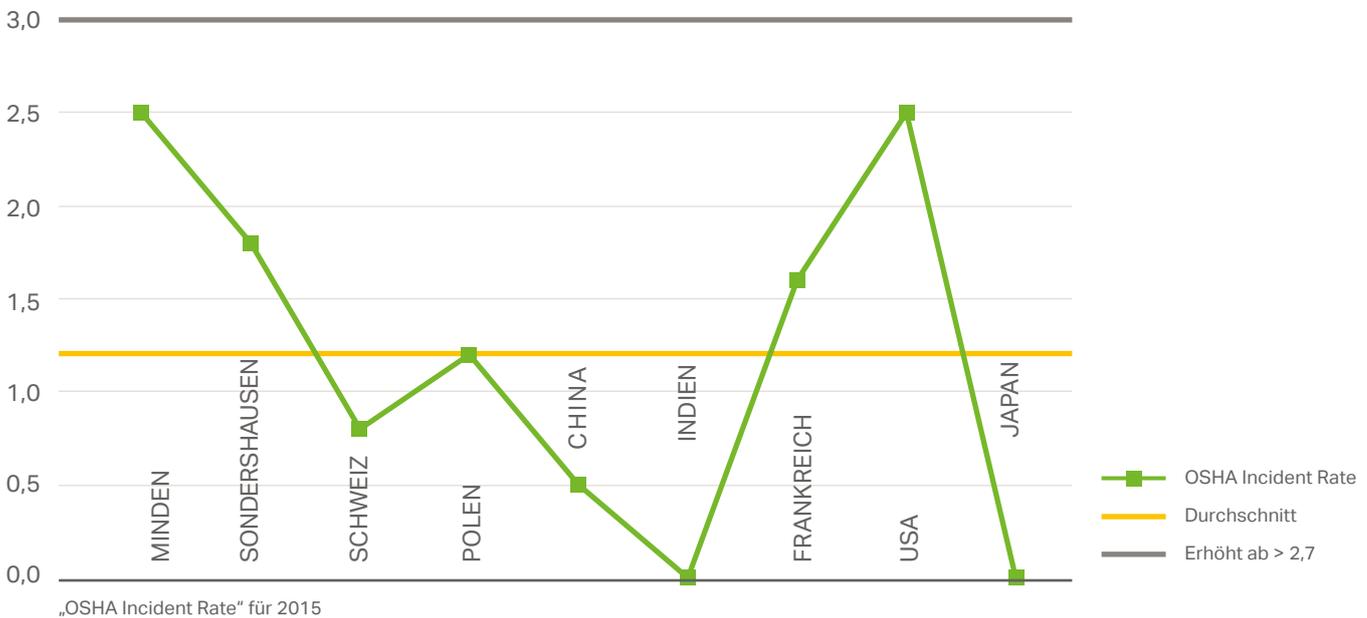
# Arbeitssicherheit

Mit unseren Produkten stehen wir für hohe Qualität und Bediener-sicherheit ein. Auch für unsere Mitarbeiter möchten wir den Arbeitsplatz so sicher wie möglich machen. Unsere Führungskräfte sind dazu verpflichtet, dass gesetzliche Regelungen des Arbeitsschutzes eingehalten werden. Unterstützt werden sie vor allem von unseren Enviroment-Health-and-Safety-Managern. Doch auch über gesetzliche Vorschriften hinweg arbeiten wir an der Unfallverhütung und Eindämmung von Gefahren, die im Arbeitsalltag entstehen können.

Um unsere Mitarbeiter für Sicherheitsthemen zu sensibilisieren, setzen wir auf die Gefährdungsbeurteilung und daraus abgeleiteten Schulungen. Unser unternehmensinternes Schulungssystem konnten wir erfolgreich an allen Standorten von WAGO etablieren. Zusätzlich haben wir für unsere Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz-Politik ein Managementsystem eingeführt, welches sich am Standard OHSAS 18001 orientiert.

**Wir kommunizieren wir unsere Grundsätze unter anderem mit dem STOP-Prinzip:**

- S**icherheit mit Strategie und System durch ein verantwortungsbewusstes Management
- T**echnische Schutzvorkehrungen, sichere Arbeitsmittel
- O**rganisation von sicheren Bedingungen am Arbeitsplatz, Vermeidung von Unter-/Überforderung
- P**ersönliche Schutzvorkehrungen – was jeder selbst zum eigenen Wohlergehen beachten sollte!



## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ein aktives Gesundheitsmanagement ist für uns der Schlüssel zu gesünderen Mitarbeitern. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements ergeben sich zwei verschiedene Schwerpunkte, die wir wahrnehmen: der Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung. An den deutschen Standorten haben wir bereits ein vielfältiges Angebot etabliert und auch an den internationalen Standorten wird dem Gesundheitsmanagement eine immer wichtigere Rolle beigemessen. Natürlich setzen wir in unserem Gesundheitsmanagement sowohl verhältnisbezogene, als auch verhaltensbezogene Maßnahmen um.

An unseren Standorten in Deutschland können wir durch unsere gut ausgestatteten Betriebspraxen mit eigenem Betriebsarzt und medizinischer Assistenz eine Rundumversorgung gewährleisten. Wir haben offene Sprechzeiten, die unseren Mitarbeitern an den Standorten eine medizinische Betreuung ohne zusätzlichen Fahrweg ermöglichen. Mit kostenlosen Gripeschutzimpfungen bekämpfen wir gemeinsam Grippeviren. Darüber hinaus konnten wir Kooperationspartner wie regionale Apotheken und Krankenkassen gewinnen, sodass die Förderung nicht nach dem Feierabend aufhört. Von besonderer Relevanz sind unsere

Gesundheitsschutz	Gesundheitsförderung
Beratungsangebote	Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung	Psychosoziale Beratung
Begehungen	Suchtberatung
Reisemedizin	Führungskräfteschulung
Unfallversorgung	Azubi-Projekte
Ambulanztätigkeit	Gesundheitsprogramme
Wiedereingliederung	Gesundheits- und Aktionstage
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Betriebsmassage/Yoga
Internes Betriebsarztzentrum	Gesundheitszirkel
Betriebliche Altersvorsorge	Betriebssport/Bewegte Pause
Fehlzeitengespräche	Rückenschule
Gripeschutzimpfungen	Angebote für Vertriebsbüros
	Gesunde & frische Menüs



Gesundheitszirkel – moderierte Gesprächsrunden mit Mitarbeitern der jeweiligen Bereiche zum Thema „Förderung der Mitarbeitergesundheit am Arbeitsplatz“ – mit denen wir Verbesserungspotentiale aufdecken können und Lösungsvorschläge erarbeiten.

In unserer Produktion ist der Einsatz von Schichtarbeit unerlässlich. Die Schichtmodelle unseres Unternehmens werden in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erarbeitet und entsprechen der vorwärts rotierenden Schichtplanung, die negative Auswirkungen auf die Gesundheit minimieren soll. Darüber hinaus haben wir auch ein vielfältiges Betriebssportangebot und ermöglichen unseren Mitarbeitern somit kostenlos oder gegen eine geringe Gebühr einen sportlichen

Ausgleich. Dazu gehören derzeit Fußball, Fitness, Drachenboot, Lauf- & Walkinggruppen, Tennis, Radsport, Tanzen und Volleyball.

Unsere Mitarbeiter in den Vertriebsbüros bekommen von WAGO Gutscheine, die sie bei unseren Gesundheitspartnern einlösen können. So profitieren sie trotz Entfernung zu den Standorten vom Gesundheitsangebot.

Auch an unseren internationalen Standorten spielt das Thema Gesundheit eine entscheidende Rolle. Am Standort in der Schweiz bieten wir ebenfalls kostenlose Gripeschutzimpfungen an und gewähren unseren Mitarbeitern Preisnachlässe auf Zusatzversicherungen der Krankenversicherung. In Polen finden regelmäßig Gesundheitswochen,

Apfel- und Fahrradaktionen statt. Unsere Mitarbeiter in China betätigen sich auch in Rahmen von Betriebssportangeboten, wie z. B. Fußball- oder Tischtennisgruppen.

In Frankreich können Mitarbeiter, deren Kinder erkrankt sind, bis zu vier Tage im Jahr Sonderurlaub nehmen. Dies ist gesetzlich nicht verankert und eine Zusatzleistung von WAGO. Außerdem wird unseren Mitarbeitern dort eine zusätzliche Gesundheitsversicherung und Preisnachlässe im Fitnessstudio gewährt. In der Produktion werden jeden Morgen Stretching-Einheiten gemacht – das fördert nicht nur die Gesundheit, sondern auch den Zusammenhalt.

Auch an unserem Standort in den USA laufen bereits einige Projekte im Bereich Gesundheit. Es werden „Wellness & Gesundheit“-Messen angeboten. Um die Mitarbeiter auf dem Laufenden zu halten, werden Wellness-Newsletter verschickt, gemeinsame Spaziergänge und Mittagessen mit Lerneinheiten zu vielen Gesundheitsthemen veranstaltet.

#### ABNEHMEN FÜR DEN GUTEN ZWECK!?

An unserem Vertriebsstandort in Brasilien wurde das „Gesunde-Ernährung-Programm“ eingeführt. Wie das funktioniert? Für jedes Kilogramm Gewicht, was die Mitarbeiter durch die gesunden Ernährungskonzepte und Sport verlieren, spendet WAGO Brasilien ein Kilogramm Nahrung an Institutionen für bedürftige Menschen.





## Lebenslanges Lernen

Die Intelligenz unseres Unternehmens setzt sich unmittelbar aus dem Wissen der einzelnen Mitarbeiter und Synergieeffekten zusammen. Nur wenn wir unseren Mitarbeitern entsprechende Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote gewähren, wird sichergestellt, dass sich WAGO kontinuierlich entwickeln kann und als Organisation „lernt“. Um das organisationale Lernen zu unterstützen, arbeiten wir mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung.

Bei uns gibt es zwei mögliche Laufbahnen, auf die wir unsere Nachwuchskräfte vorbereiten – die Führungs- und die Projektleiterlaufbahn. Mithilfe von Potenzialanalysen & -audits bewerten wir die Kompetenzen unserer Nachwuchskräfte und legen in Abstimmung miteinander eine Laufbahn fest, für die konkrete Schulungsbausteine angewendet werden. Die Führungskräfte profitieren in regelmäßigen Abständen sowohl vom 360-Grad-Feedback, um eine objektive und systematische Bewertungsgrundlage nutzen zu können, als auch vom obligatorischen Coaching.

Wir haben ein WAGO-internes Mentoringprogramm etabliert, wobei sich die hier gebildeten Tandems grundsätzlich aus einer erfahrenen Führungskraft als Mentor und einer Nachwuchskraft als Mentee zusammensetzen. Der Mentee kann vom Erfahrungsschatz des Mentors profitieren und ihn als Ratgeber hinzuziehen. Dadurch soll die persönliche und berufliche Entwicklung des Mentees gefördert werden. Wir beteiligen uns außerdem am Programm „CrossMentoring OWL“ – Führungskräfteentwicklung für weibliche Führungskräfte und zum anderen am Programm „Cross-Mentoring zur Fachkräfteentwicklung in technikorientierten Unternehmen“ für Berufsanfänger und etablierte Fachkräfte.

Wir haben verschiedene Trainingsmaßnahmen in unser Schulungskonzept aufgenommen, um unsere Mitarbeiter bedarfsgerecht auf ihre Aufgaben vorbereiten zu können und fortlaufend zu fördern. So bieten wir sowohl für unsere Mitarbeiter, als auch für unsere Kunden eine Reihe von Produkt- und Basisschulungen an. Unter Schulungsbausteinen

werden diverse Inhouse-Trainings für Mitarbeiter bzw. Führungskräfte im Bereich Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz verstanden. Wir bieten beispielsweise interkulturelle Trainings, Kommunikations- und Konfliktmanagementkurse an. Das Schulungsangebot der IT ermöglicht einen umfassenden Einblick in die unternehmensintern genutzten Anwendungen mit genauen Anleitungen. Sie werden zum Teil als eLearning-Angebot realisiert, als auch als Inhouse-Schulungen.

Neben den standardisierten Trainingsmaßnahmen gibt es für unsere Mitarbeiter auch die Möglichkeit, individuelle Entwicklungsmaßnahmen zu beantragen, sofern sie zur Arbeitsaufgabe passen. Das sind vorwiegend externe Veranstaltungen, die im Vorfeld mit der jeweiligen Führungskraft abgesprochen werden. Wir erklären uns gern dazu bereit, unseren Mitarbeitern die Schulungswünsche zu ermöglichen, solange sie verhältnismäßig und zielführend sind. Außerdem profitieren WAGO-Mitarbeiter von einem Sofortrabatt auf alle rabattfähigen Kurse der regionalen Volkshochschule.



Die Vielfalt der Weiterbildungsmaßnahmen lässt sich nur schwer in Zahlen zusammenzufassen. Derzeit haben wir mehrere Systeme, um Schulungen abzubilden. Neben den herkömmlichen Präsenzweiterbildungen, die in der Personalabteilung gelistet werden, arbeiten wir auch mit elektronischen Schulungen. Anbei finden Sie die Zahlen für das Geschäftsjahr 2015 vor.

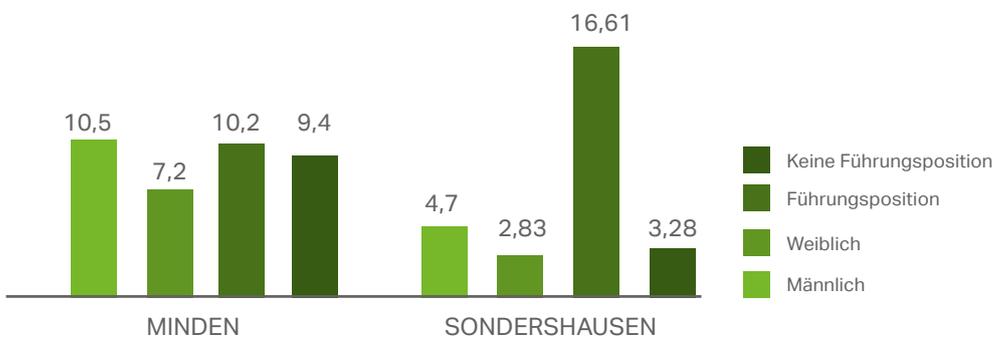


Abbildung 5. Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter in Deutschland im Jahr 2015.

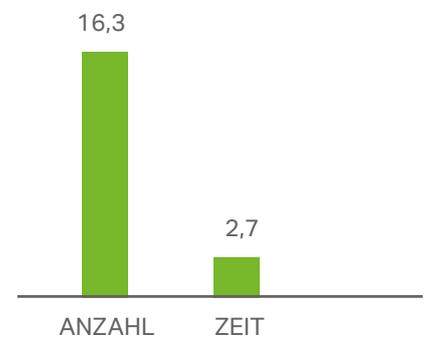


Abbildung 4. Elektronische Schulungen und Zeitaufwand pro Mitarbeiter in Deutschland 2015.

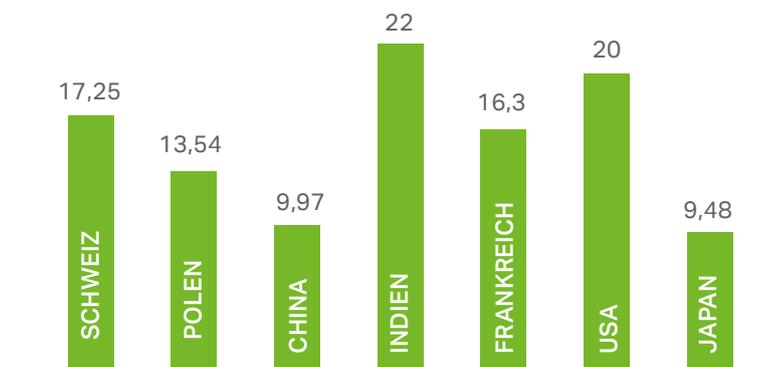


Abbildung 6. Weiterbildungsstunden pro Produktionsstandort für das Jahr 2015.

# Ausbildung & Studium

Jungen Menschen eine qualitativ hochwertige und praxisnahe Ausbildung ermöglichen – das ist der Anspruch an unsere Ausbildungs- und Studienpro-

gramme. An unseren Standorten in Deutschland bieten wir aktuell folgende Ausbildungsberufe und praxisintegrierte Studiengänge an:

Ausbildung	Studium
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Industriemechaniker/in</li> <li>• Konstruktionsmechaniker/in</li> <li>• Zerspanungsmechaniker/in</li> <li>• Werkzeugmechaniker/in</li> <li>• Mechatroniker/in</li> <li>• Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik</li> <li>• Elektroniker/in für Betriebstechnik oder Geräte &amp; Systeme</li> <li>• Elektroniker/in Fachrichtung: Energie- und Gebäudetechnik, Automatisierungstechnik, Informations- und Telekommunikationstechnologie</li> <li>• Maschinen- und Anlagenführer/in</li> <li>• Technische/r Produktdesigner/in</li> <li>• Industriekaufmann/-frau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maschinenbau B.Eng.</li> <li>• Elektrotechnik B.Eng.</li> <li>• Wirtschaftsingenieurwesen B.Eng.</li> <li>• Wirtschaftsinformatik B.Sc.</li> </ul>



Wir möchten auch externen Schülern und Studenten einen Einblick in unser Unternehmen ermöglichen und vergeben daher Praktikums- und Werkstudentenstellen. Weil

uns Fairness am Herzen liegt, nehmen wir an der FairCompany-Initiative teil. FairCompanies ersetzen Vollzeitstellen nicht durch Praktikanten, Volontäre, Hospitanten oder Daueraushilfen. Sie verträsten ei-

nen Hochschulabsolventen, der sich auf eine feste Stelle beworben hat, nicht mit einem Praktikum und ködern Praktikanten nicht mit der vagen Aussicht auf eine anschließende Vollzeitstelle. Praktika werden vornehmlich zur beruflichen Orientierung während der Ausbildungsphase angeboten und eine adäquate Aufwandsentschädigung gezahlt. Wir betreuen auch gern Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten externer Studierender. Darüber hinaus organisieren wir zusammen mit den Netzwerkpartnern „it's owl“ halbjährlich ein Schülercamp.



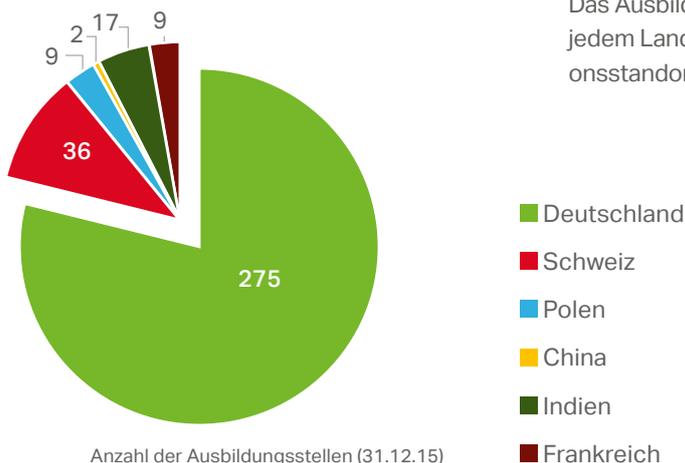
Zudem kooperieren wir auch mit der Initiative „Zukunft Ausbildung im Mühlenkreis ZAM e. V.“, über die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung in mehrere Ausbildungsbetriebe hineinschnuppern

können. Dadurch können in der Region jährlich zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Mit weiteren Maßnahmen wie dem Tag der Ausbildung, dem Zukunftstag und dem „Girls Engineering Day“ beteiligen wir uns aktiv an der Suche nach geeigneten Anwärtern für unsere Ausbildungs- und Studienplätze, indem wir auf Information und direkten Austausch setzen.

Die im Jahr 1998 von unserem damaligen Geschäftsführer und jetzigem Beiratsmitglied, Wolf-

gang Hohorst, ins Leben gerufene WAGO-Stiftung wirbt für die praxisnahe duale Ausbildung und hat sich zudem die Unterstützung junger Menschen beim Start ins Berufsleben zum Ziel gesetzt. Der mit Geldbeträgen von bis zu jeweils 1.000 Euro dotierte Förderpreis wird im Kreis Minden-Lübbecke, im Kyffhäuser-Kreis, sowie im Landkreis Nordhausen vergeben. Allein im Jahr 2015 hatten die Förderpreise unserer Stiftung ein Gesamtvolumen von über 27.500 Euro.

Allein in Deutschland waren bei uns zum Stichtag 31.12.2015 insgesamt 220 Auszubildende und 55 praxisintegrierte Studierende im Auszubildendenverhältnis. Prozentual sind das ca. 9 % unserer Belegschaft in Deutschland. Zusätzlich dazu durchlaufen ZAM-Auszubildende und –Studierende in festgelegten Zeiträumen Praxisphasen in unserem Unternehmen. Auch die Schweiz, Indien und Frankreich kommen im Verhältnis auf ähnliche Zahlen. Das Ausbildungssystem ist allerdings noch nicht in jedem Land üblich. Deshalb sind nicht alle Produktionsstandorte in der Statistik gelistet.



Anzahl der Ausbildungsstellen (31.12.15)

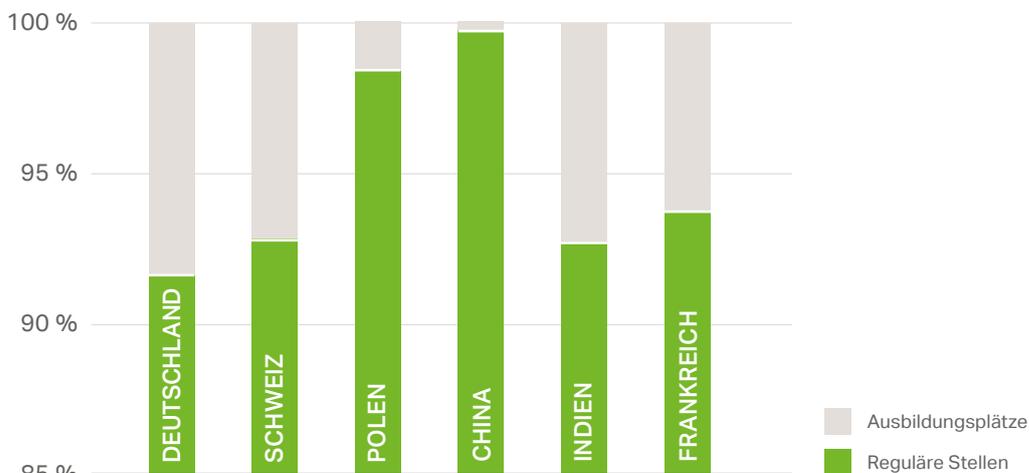


Abbildung 7. Verhältnis von Ausbildungsstellen zu regulären Stellen (31.12.15)



## Arbeitgeber- auszeichnungen

WAGO setzt sich in hohem Maße für seine Mitarbeiter ein. Die regelmäßigen Auszeichnungen in den Bereichen Personalmanagement und Arbeitgeberattraktivität bestätigen unser Engagement. Das freut uns - und die Menschen, die für uns arbeiten. Wir freuen uns, dass wir für das Jahr 2016 für unsere deutschen Standorte die Auszeichnungen „Best Place to Learn“, „Ausgezeichneter Arbeitgeber“, „TOP Nationaler Arbeitgeber“ und „Top Employer Ingenieure Deutschland“ tragen dürfen. Am Standort in Sondershausen wurden wir im Jahr 2015 zusätzlich mit dem Zertifikat „Demografieorientiertes Unternehmen“ ausgezeichnet.

Unser Standort in China darf sich ebenfalls über zwei anerkannte Arbeitgeberzertifikate freuen. Erst kürzlich bekam WAGO China die Auszeichnung „TOP Human Resources Award 2016“ und „Bester Arbeitgeber China“ verliehen. Solche Auszeichnungen zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind und stolz auf unsere Leistungen sein können.





# UMWELTSCHUTZ

Bereits seit dem Jahr 2002 lassen wir uns an den Standorten in Deutschland und der Schweiz jährlich von der externen Zertifizierungsstelle TÜV Management Service GmbH bestätigen, dass wir relevante Umweltschutzaufgaben einhalten. Mit der Zertifizierung nach der ISO 14001 können wir belegen, dass wir Wert auf ein hohes Maß an Umweltmanagement und einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen legen. Diesen Standard halten wir an den Standorten in Deutschland, Schweiz, China und Polen. Darüber hinaus wurden wir an den Standorten in China und Indien im Bereich Nachhaltigkeit auditiert.

WAGO war eines der ersten Industrieunternehmen in der Branche, das an den deutschen Standorten nach der Energiemanagement-Norm ISO 50001 zertifiziert wurde. Um das Wissen über Energiesparpotentiale in das Unternehmen zu tragen, arbeiten wir mit dem Multiplikatoren-Modell. In den Abteilungen wird je ein Ansprechpartner für Energiebelange benannt. In den Produktionsabteilungen achten unsere Energiepaten auf energieeffiziente Abläufe und beraten bei Bedarf Mitarbeiter und Geschäftspartner.

# Konformität mit Gesetzen und Richtlinien (REACH/RoHS)

Der produktbezogene Umweltschutz ist ein bedeutender Teil des nachhaltigen Umweltmanagements bei WAGO. Die Sicherstellung der Einhaltung von Stoffverboten /-beschränkungen weltweit, wie z. B. REACH, RoHS hat hierbei einen hohen Stellenwert.

## RoHS – Restriction of the use of certain hazardous substances

Es handelt sich um eine EG-Richtlinie, die die Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten regelt. Die Gesetzgebung hat neben der Reduktion der schädlichen Einwirkung auf Mensch und Umwelt die Verbesserung der Recyclingmöglichkeiten zum Ziel. WAGO beobachtet die Entwicklung bezüglich RoHS genau und reagiert entsprechend zeitnah auf Vorgaben. Unsere Produkte, die den stofflichen Anforderungen der RoHS entsprechen, sind z. B. auf der Verpackung mit einem „RoHS-Compliant“-Kennzeichen versehen.

Bei weiteren Fragen zu RoHS kontaktieren Sie bitte [EHS-product-compliance@wago.com](mailto:EHS-product-compliance@wago.com)

## REACH – Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals

Am 01.06.2007 ist die Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (REACH-Verordnung) in Kraft getreten und bildet seitdem für alle EU-Mitgliedsstaaten eine gültige Rechtsgrundlage. Zum Schutze der menschlichen Gesundheit und der Umwelt zielt diese EU-Chemikalienverordnung auf eine Klassifizierung und Identifizierung aller Chemikalien inklusive deren Wirkungen.

Aus der REACH-Verordnung entstehen für jeden Akteur in der Lieferkette bestimmte Pflichten. Die von WAGO hergestellten Produkte sind im Sinne der Verordnung als Erzeugnisse zu bezeichnen. Da Erzeugnisse nicht registrierungspflichtig sind, nimmt WAGO in der Lieferkette üblicherweise die Rolle des nachgeschalteten Anwenders ein. Somit hat WAGO nach REACH Artikel 33 eine Informationspflicht entlang der Lieferkette. WAGO ist sich dieser Pflicht selbstverständlich bewusst.

Bei weiteren Fragen zu REACH kontaktieren Sie bitte [EHS-product-compliance@wago.com](mailto:EHS-product-compliance@wago.com)

## BOMcheck

Europäische Gesetzgebungen wie REACH oder RoHS erfordern die Bereitstellung von Informationen über beschränkte Inhaltsstoffe in Produkten. Diese Informationen müssen von den Herstellern und Lieferanten in der Lieferkette weitergegeben werden. WAGO stellt sich dieser Herausforderung im produktbezogenen Umweltschutz erfolgreich und effizient mit BOMcheck.

BOMcheck ist eine zentralisierte Datenbank zur Deklaration von Inhaltsstoffen. Es handelt sich um ein Compliance-Tool, das speziell konzipiert wurde, um Herstellern und Lieferanten die Erstellung ihrer Stoffdeklarationen unter REACH, RoHS und anderen Verordnungen zur Beschränkung von Inhaltsstoffen in effizienter und strukturierter Weise zu ermöglichen. Dieses Internet-Datenbanksystem steigert die Datenqualität im Bereich des produktbezogenen Umweltschutzes.

Weitere Informationen zu BOMcheck finden Sie unter folgendem Link: <http://www.bomcheck.net>

Der produktbezogene Umweltschutz ist ein bedeutender Teil des nachhaltigen Umweltmanagements bei WAGO.

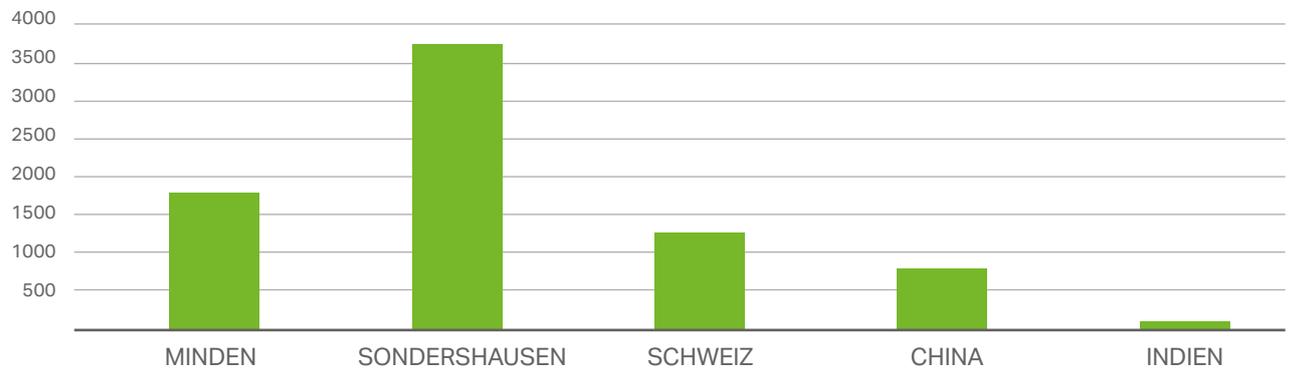


# Kunststoff-Recycling

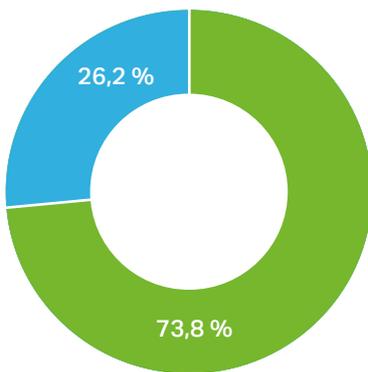
Kunststoffe werden aus dem fossilen und endlichen Rohstoff Erdöl hergestellt. Bei der Kunststoffherstellung wird daher eine erhöhte Menge an CO<sup>2</sup> ausgestoßen und außerdem sind

Kunststoffprodukte in der Regel schwer abbaubar. Um die Ressource bestmöglich zu nutzen, setzen wir in Deutschland, China und Indien auf einen Recyclingprozess mit eigener Technologie.

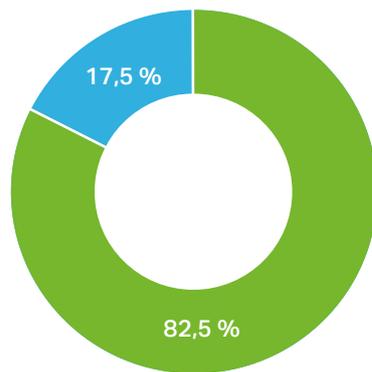
**Kunststoffverbrauch 2015 [in t]**



**Regenerat-Anteil Minden 2015**



**Regenerat-Anteil Sondershausen 2015**



■ Neumaterial  
■ Recycelt





## Verpackungen

Die eingesetzten Verpackungsmaterialien setzen sich primär aus Wellpappe- und Vollpappekartonagen, Stahlumreifungsbändern, Stretchfolien, PE-Folien und Kunststofftrays zusammen. Diese halten die stofflichen Anforderungen der Richtlinie 94/62/EC ein. Wir haben uns für recyclebare Kartonagen entschieden, die zu 80% aus Altpapier bestehen. Im Rahmen des Verpackungsmanagements hinterfragen wir fortlaufend, ob die Qualität unserer Verpackungen hinsichtlich der Dicke, teilweise der Größe und Einsatzmöglichkeiten von Regeneraten. Ist es möglich auf eine nachhaltigere Folienware umzusteigen, so setzen wir die Prüfung in den Gang.

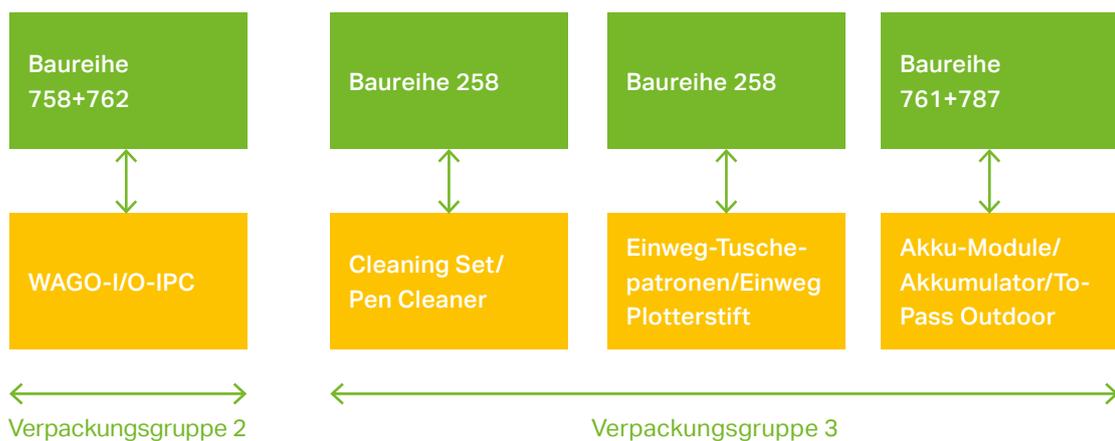
Seit dem 02.02.1993 ist WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG (WAGO) unter der Lizenznummer 80064 Vertragspartner von Interseroh Dienstleistungs GmbH. Diese übernimmt für WAGO auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen die Rücknahme von „autorisierten Verpackungen“ an den Anfallstellen und sorgt für die stoffliche Verwertung der erfassten Materialien. **Dadurch konnten wir im Jahr 2015 489,08 Tonnen Ressourcen und 58.537 Kilogramm Treibhausgase einsparen.**

# Gefahrgut

Als Gefahrgut werden Produkte bezeichnet, von denen aufgrund ihrer Natur, ihrer physikalischen oder chemischen Eigenschaften oder ihres Zustandes beim Transport Gefahren ausgehen können. Diese sind per Rechtsvorschriften als gefährliche Güter einzustufen. Die Einteilung von gefährlichen Gütern erfolgt in neun UN-Gefahrenklassen und 3 UN-Verpackungsgruppen. In unserem Unternehmen sind momentan folgende Baureihen als Gefahrgut eingestuft und den Gefahrenklassen bzw. Verpackungsgruppen wie folgt zugeordnet:

WAGO hat für die Gefahrgutabwicklung einen Gefahrgutbeauftragten bestellt. Dieser überwacht den Gefahrgutversand und die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften.

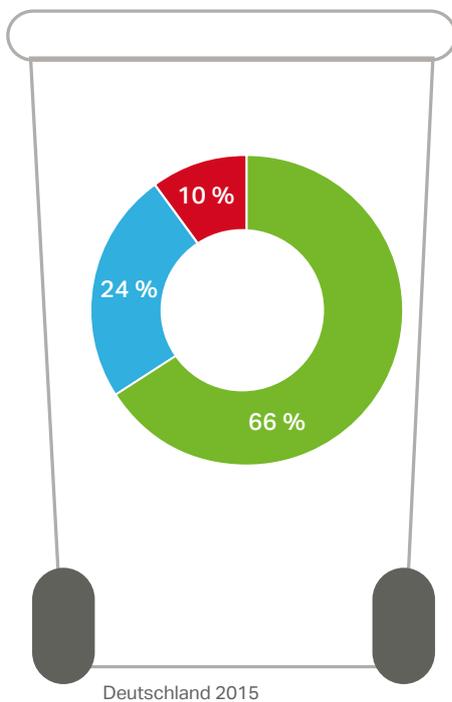
- Cleaning Set/Pen Cleaner, Baureihe 258 (UN 3092, Klasse 3, Verpackungsgruppe III)
- Einweg-Tuschepatronen/Einweg Plotterstift, Baureihe 258 (UN 1263, Klasse 3, Verpackungsgruppe III)
- WAGO-I/O-IPC, Baureihe 758+762 (UN 3091, Klasse 9, Verpackungsgruppe II)
- Akku-Module/Akkumulator/To-Pass Outdoor, Baureihe 761+787 (UN 2800, Klasse 8, Verpackungsgruppe III)



# Abfallmanagement

„Der Beste Abfall ist der, der gar nicht erst entsteht“. Das ist der Leitgedanke unseres Abfallmanagements. Neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, dem Monitoring der Stoffströme und Entsorgungskosten werden kontinuierlich Verbesserungspotenziale aufgedeckt und mögliche Stoffkreisläufe geschlossen.

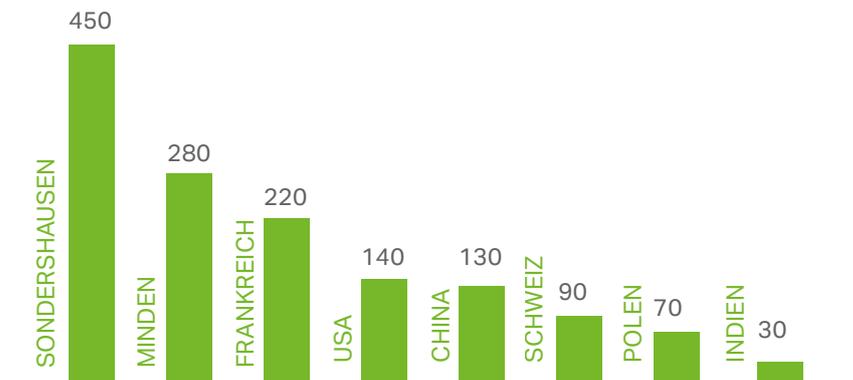
Die konkrete Umsetzung fängt bereits im Einkauf an – mit der Beschaffung von gefahrstoffarmen Betriebsmitteln und Hilfsstoffen, die einem Freigabeprozess durchlaufen. Anschließend werden die Mitarbeiter in jeder Abteilung für den sparsamen Umgang mit Ressourcen sensibilisiert und in unserer Abfall- und Wertstofftrennsystem eingewiesen. Für die Verwertung und Beseitigung der entstanden Abfälle stehen wir in engem Kontakt mit verschiedenen zertifizierten Entsorgungsbetrieben und Herstellern.



- Produktionsabfälle
- Allgemeiner Abfall
- Gefährliche Abfälle

Standorte	Abfall Gesamt
Minden	681,12
Sondershausen	570,09
Schweiz	46,43
Polen	37,64
China	166,66
Indien	6,53
Frankreich	30,00
USA	23,40
Japan	n/a

Abfallmenge 2015 [in t]  
Die Kennzahlenbasis ist noch nicht an allen Standorten ausreichend



Abfallmenge pro Mitarbeiter [in kg]

„Umweltschutz & Ressourceneffizienz“

## Schulungen & Information

Umweltschutz fängt am Arbeitsplatz an: Ziele wie Abfallkennzeichnung, -vermeidung und -trennung sowie das Energiesparen sind im hohen Maße von unseren Mitarbeitern abhängig. Wir wissen um diesen Zusammenhang und unterstützen die relevanten Abläufe mit unserem unternehmensinternen Schulungsprogramm, mit dem wir unseren Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen Schulungen zu Umwelt- und Energiethemen anbieten.

Im Rahmen von Betriebsbegehungen und interne Audits wird der Umsetzungsgrad anschließend kontrolliert und ggf. Hemmnisse beseitigt. Auch wird mit den unterschiedlichen Abteilungen über Zielsetzungen gesprochen. Die Mitarbeiter wissen, an wen sie sich im Unternehmen bei Fragen und Anregungen wenden können.





©LIPSKIY PAVEL/Fotolia.com

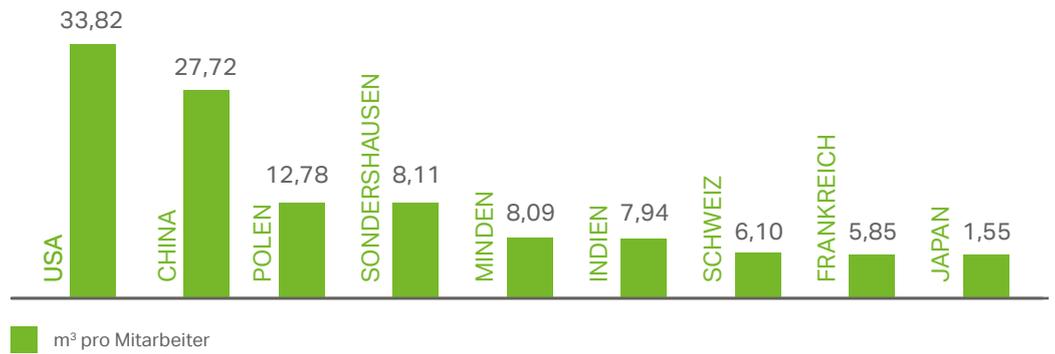
## Ressourcen

Unternehmenswachstum führt auch zu einem höheren Verbrauch an Ressourcen. Die folgenden Tabellen und Diagramme zeigen auf, wie viel Wasser, elektrische Energie und Gas wir an den Produktionsstandorten verbrauchen. Darüber hinaus geben wir an, wie viel Fläche wir für unsere Produktionsstandorte bebaut haben. Wir versuchen unseren Ressourcenverbrauch so gering wie möglich zu halten und unterstützen dies mit Ressourceneffizienz-Projekten im Energie- und Umweltmanagement.

Bitte beachten Sie: Bisher haben wir für unser Unternehmen noch keine ganzheitliche CO<sub>2</sub>-Bilanz errechnet. Wir haben uns aber bereits an das Thema herangetastet, Recherchen betrieben und versuchen die Kennzahlgrundlage dafür zu optimieren. Das Thema wurde in unsere Ziele für weitere Entwicklungen aufgenommen.

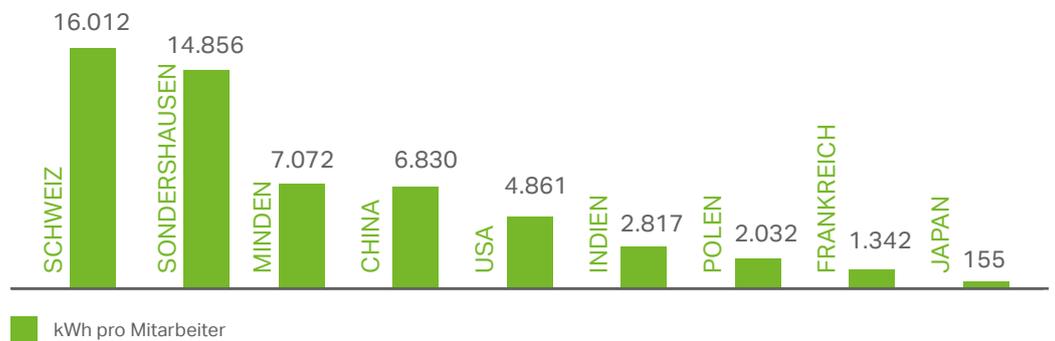
Wasserverbrauch 2015

Standorte	m³ Gesamt
China	35.843
Minden	19.972
Sondershausen	10.354
Polen	7.040
USA	6.087
Schweiz	2.982
Indien	1.881
Frankreich	802
Japan	200



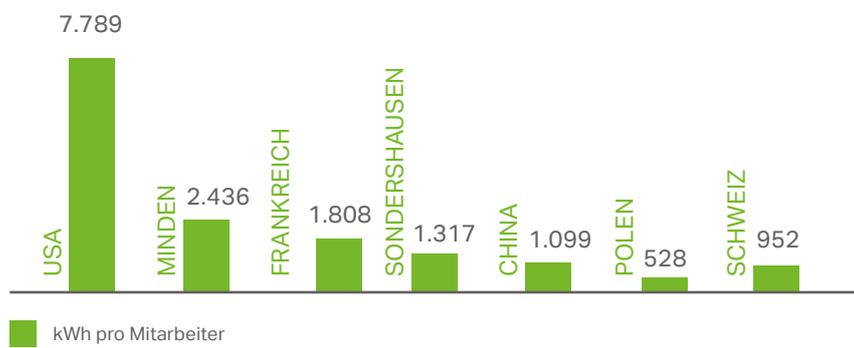
Stromverbrauch 2015

Standorte	kWh Gesamt
Sondershausen	18.971.067
Minden	17.461.606
China	8.830.600
Schweiz	7.830.068
Polen	1.119.544
USA	875.000
Indien	667.516
Frankreich	183.817
Japan	19.930

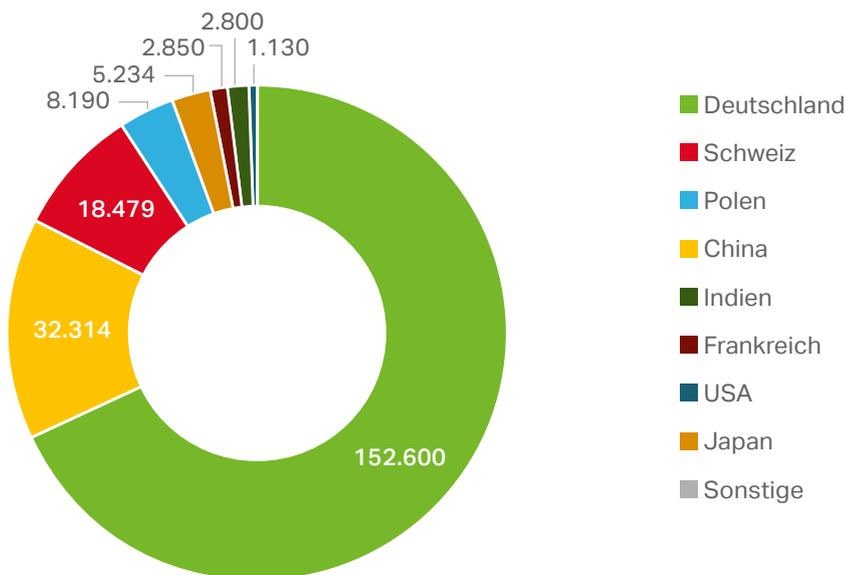


### Heizgas 2015

Standorte	kWh Gesamt
Minden	6.014.195
Sondershausen	1.682.000
China	1.420.900
USA	1.409.000
Polen	524.430
Frankreich	260.000
Schweiz	258.198
Indien	0
Japan	0



### Flächenbedarf 2015



Brutto-Grundrissfläche 2015 [m²]



### **Ressourceneffizienz-Projekte**

Bereits mit unseren innovativen Lösungen leisten wir einen Beitrag für mehr Ressourceneffizienz in verschiedenen Branchen. An dieser Stelle gehen wir auf weitere unterstützende Ressourcen-Effizienz-Projekte ein, mit denen wir u.a. einen Beitrag zum Umweltschutz leisten und erneuerbare Energien fördern.

### **Umweltverträglichkeit unserer Gebäude**

Wir sind im starkem Maße auf die ökologische Verträglichkeit unserer Betriebs- und Verwal-

tungsgebäude bedacht. Bereits vor knapp 20 Jahren haben wir damit angefangen, Neubauten mit Zisternen zur Nutzung von Regenwasser auszustatten. Allein durch diese Maßnahme können wir mehr als 25 % unseres Wasserverbrauchs einsparen. Außerdem setzen wir auf extensive Begrünung unserer Dachanlagen. Dadurch können wir meist ungenutzte Flächen in Lebensraum für verschiedene Tier- und Pflanzenarten umwandeln. Auch die Erdwärme machen wir uns seit mehr als 10 Jahren durch Einsatz von Wärmepumpen zunutze, um ressourceneffizienter zu heizen bzw. zu kühlen.

Für die Ausschreibung unseres aktuellen oder neuen Caterers haben wir explizit Nachhaltigkeitskriterien aufgenommen, die hohe Ansprüche an die Bewerber gestellt haben. Unser Fokus lag dabei auf Regionalität & Frische. Fisch beziehen wir daher nur noch aus zertifiziertem Fischfang, Fleisch nur aus kontrollierter Tierhaltung. Die Menüs werden ohne Zusatzstoffe zubereitet und überwiegend mit Bioprodukten hergestellt. Ein wirkungsvoller Clue im neuen Restaurant – wir verarbeiten auch sogenannte „Culinary Misfits“. Darunter werden Obst und Gemüse verstanden, was nicht den optischen Standards entspricht und üblicherweise weggeworfen wird.

Die neue Industrie-Geschirrspülmaschine ist mit einer integrierten Wärmepumpe ausgestattet, für die wir aus öffentlichen Mitteln eine Teilförderung im Rahmen des Bundesministerium-Projekts „Förderung von Maßnahmen zur Nutzung erneuerbarer Energien im Wärmemarkt“ erhalten haben. Damit unterstützen wir wiederum das Ziel der Deutschen Bundesrepublik, bis 2020 den Anteil der erneuerbaren Energie für Wärme und Kälte auf 14 % zu erhöhen. Die Einsparungen liegen für unser System bei 12,2 kW/h gegenüber einer herkömmlichen Industriemaschine der gleichen Größe.

Für das Betriebsrestaurant setzen wir eine Nassmüllanlage mit Fettabscheider ein. Diese Investition macht sich gleich mehrfach bezahlt – wir sparen Kosten für Entsorgungstransporte und Lagerung und zudem gewinnen wir erneuerbare Energie durch den Recyclingprozess. Außerdem ist diese Methode besonders hygienisch und geruchsneutral. Laut Hersteller können so bis zu **20 m<sup>3</sup> Biomasse** für die Energiegewinnung in der Biogasanlage bereitgestellt und der **CO<sup>2</sup>-Ausstoß** für Abholfahrten um **bis zu 90 % reduziert** werden.





## Effiziente Produktion

Durch Investitionen in effizientere Produktionsanlagen und Maschinen setzen wir beim Punkt „Verbrauch minimieren“ an. Am Standort in Sonderhausen konnten wir unseren Gasverbrauch sogar halbieren, indem wir unsere Lüftungsanlagen mit Wärmetauschern umgebaut und die Regelungsanlagen saniert haben. Zudem bauen wir in der Produktion Schadstofffilterungen ein, um Umwelt und Mensch zu schützen. Durch unsere Automatisierungslösungen können wir ebenfalls einen wertvollen Beitrag zur Energieeffizienz leisten. Damit die freigesetzte Energie nicht verloren geht, setzen wir auf eine qualitativ hochwertige Wärmedämmung der Fassaden, Dächer und Fenster.

### Konkrete Beispiele sind:

- 50 % Energieeinsparung in der Spritzerei durch den Einsatz von elektrischen Spritzgießmaschinen
- Dezentrale Trockenluftaufbereitung für Kunststoffgranulate
- Energieeinsparungen durch Austausch der Temperiergeräte im Spritzgießprozess
- Innovatives Produktionsportal zur Betriebsdatenerfassung
- Ultrafiltration des Prozesswassers

## Einführung eines Pfandbechersystems

Laut Aussagen der DUH (deutschen Umwelthilfe) verbrauchen die Deutschen jährlich 2,8 Milliarden Kaffee-Einwegbehältnisse. „Für ihre für Herstellung sind 64.000 Tonnen Holz, 1,5 Milliarden Liter Wasser, 11.000 Tonnen Kunststoff und eine Energiemenge notwendig, mit der sich eine Kleinstadt ein Jahr lang versorgen ließe.“, so DUH-Bundesgeschäftsführer Jürgen Resch.

Diese Zahlen waren für uns Grund genug, unser Bechersystem zu überarbeiten, um unnötige Verschwendung durch Einmalbehältnisse zu vermeiden. Durch die wiederverwendbare KeepCups in der Produktion an den

deutschen Standorten werden Einmalbehältnisse abgelöst. Außerdem gibt es im Restaurant am Standort in Minden No-Waste-Becher für das Mitnehmen von Getränken, die aus nachwachsenden Rohstoffen bestehen. Damit haben wir für uns eine Lösung gefunden, Einmalbehältnisse für Kaffee und Co. überflüssig zu machen.



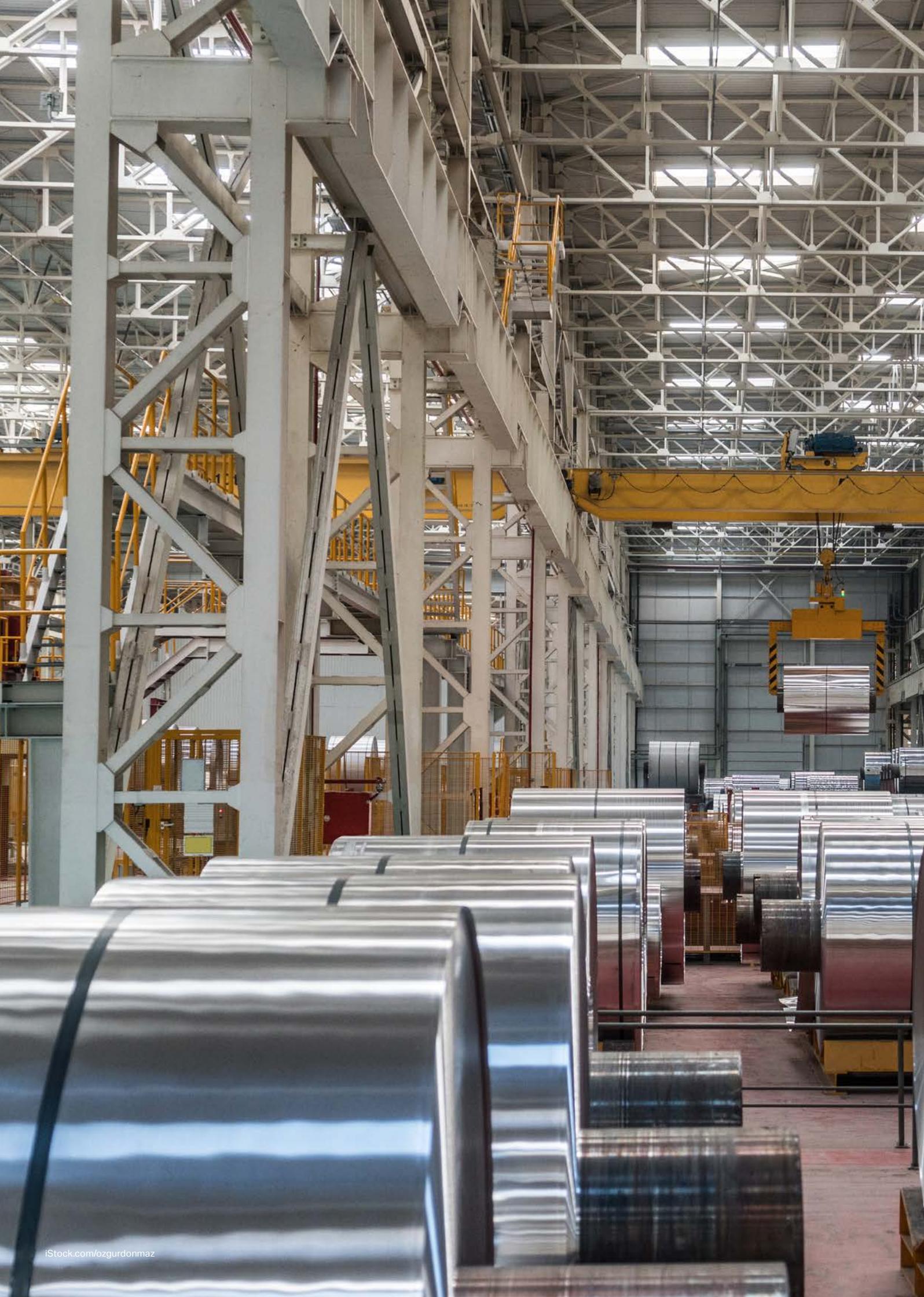


## CEOs *Pro* Recyclingpapier - Initiative für Ressourcenschutz

### Umstellung auf Recyclingpapier

Auch im Büroalltag versuchen wir, stärker auf umweltschonende Alternativen zurückzugreifen. Daher sind wir Partner der Initiative „CEO Pro Recyclingpapier“ und ersetzen seit dem Jahr 2016 sukzessiv unser gesamtes Geschäftspapier an den deutschen Standorten durch zertifiziertes Recyclingpapier mit dem blauen Engel. Allein durch die Umstellung des DIN A4-Büropapieres in Minden und Sondershausen sind **Einsparungen von ca. 14 Tonnen Holz, 150 Liter Wasser, 31 mWh Energie und 800 Kilogramm CO<sub>2</sub>-Emission** möglich. Auch unsere anderen Standorte möchten wir verstärkt dazu motivieren, Recyclingpapier einzusetzen.

Zusätzlich nutzen wir ausschließlich Toner von einem Hersteller, der den CO<sub>2</sub>-Gehalt für den Druckprozess im Rahmen von Projekten in Afrika kompensiert. Durch diese Kombination an Recyclingpapier und CO<sub>2</sub>-neutralem Toner ist es uns möglich, sehr ressourceneffizient zu drucken. Im Zeitraum von einem Jahr konnten wir durch den Gebrauch von diesen Tonern 13,08 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensieren.



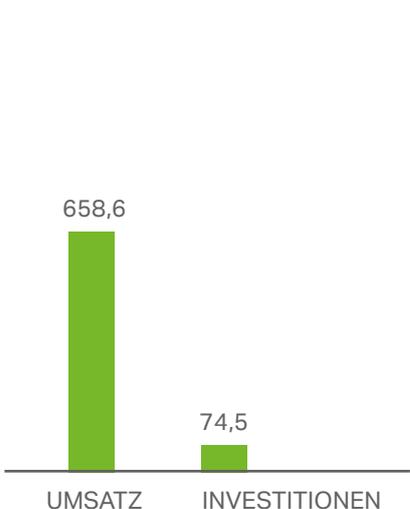
# VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Die gesellschaftliche Verantwortung bezieht sich nicht nur auf Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt. Auch im Handlungsfeld Lieferkette gibt es einiges zu beachten, um verantwortungsvoll zu wirtschaften. In diesen Bereich fällt unter anderem der Anspruch, einheitliche Unternehmensstandards zu setzen und an die Lieferkette weiterzutragen, Maßnahmen für die Regelkonformität zu etablieren, faire Geschäftsbeziehungen zu pflegen und den hohen Qualitätsanspruch aufrechtzuerhalten.

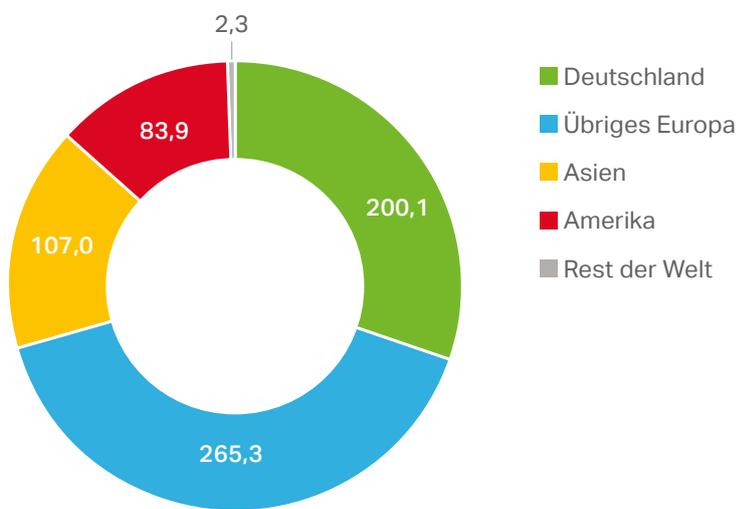
## Unsere Marktsituation in Zahlen

In diesem Teilkapitel möchten wir Ihnen einen Überblick über unsere Zahlen geben. Hierzu gehören Umsatz und Investitionen. Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2015 wurden noch nicht im Bundesanzeiger offengelegt, daher kommunizieren wir hier die Zahlen aus dem Geschäftsjahr 2014.

Der Umsatz von 658,6 Mio. € im Geschäftsjahr 2014 verteilt sich mit einem Anteil von ca. 30 % vorwiegend auf Deutschland bzw. mit einem Anteil von ca. 40 % auf das übrige Europa. Ca. 16 % erwirtschafteten wir in Asien und ca. 13 % in Amerika. Der Rest der Welt macht einen Anteil von 0,4 % aus.



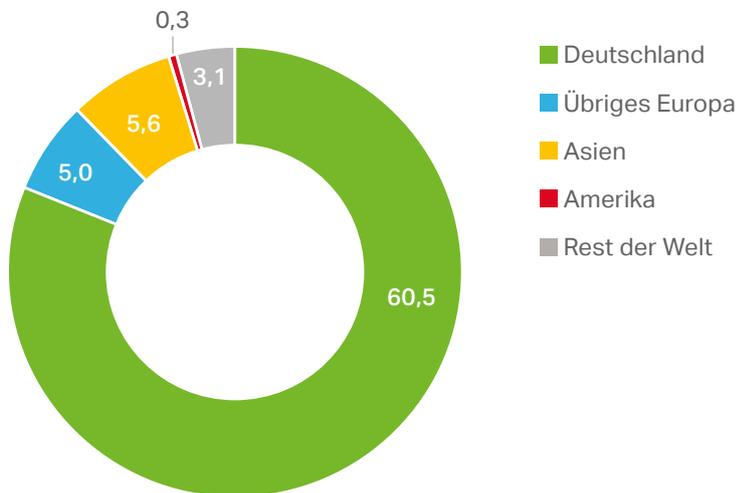
Zahlen 2014 im Überblick [in Mio. €]



Unsere Umsatzverteilung 2014 [in Mio. €]

Für das Geschäftsjahr 2014 können wir angeben, wie sich das Investitionsvolumen von 85 Mio. € verteilt. Ca. 70 % investierten wir in Deutschland, unser Gründungsland. Im übrigen Europa kamen

wir auf ein Investitionsanteil von ca. 19 %. In Asien investierten wir ca. 7 %, in Amerika 0,3 % und in den Rest der Welt ca. 4 %.



Verteilung der Investitionen 2014 [in Mio. €]

## Lieferanten- management

Als international tätiges und expandierendes Unternehmen mit einer hohen Produktvielfalt haben wir eine immer komplexer werdende Lieferkette. Wir nehmen dabei die Rolle des Herstellers für Elektrokomponenten und -geräte ein, die B-2-B weiterverkauft werden und beim Endkunden nur bedingt sichtbar als WAGO-Produkte identifizierbar sind. Wir arbeiten mit einer großen Anzahl von Zulieferern und Kunden zusammen.

Eine vertrauensvolle Beziehung zu unseren Lieferanten ist unabdingbar, um Aussagen sowohl über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften als auch die Sozialstandards machen zu können – denn die

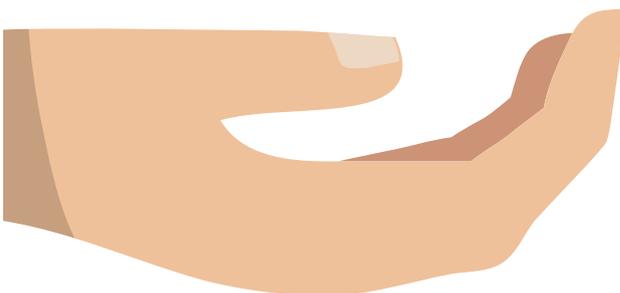
Aussagen beruhen in der Regel auf Selbstaussagen der Lieferanten. Bereits seit mehreren Jahren führen wir Lieferantenbefragungen durch und bewerten unsere Lieferanten zu den Themen „Umweltmanagement“, „Konformität REACH/RoHS“ und „Arbeitsschutzmanagement“. Lieferanten, die unsere Erwartungen nicht vollends erfüllen, werden jährlich befragt. Seit diesem Jahr haben wir auch das Thema „CSR“ aufgenommen. Die Lieferanten werden gebeten, den Stellenwert von Nachhaltigkeit im Unternehmen zu bewerten und mit konkreten Maßnahmen zu belegen. Außerdem fördern wir die Einhaltung unseres Verhaltenskodex in unserer Lieferkette.



## Fairer Wettbewerb

Im Bereich Compliance und Antikorruption arbeiten wir bisher vorwiegend mit unserem Verhaltenskodex als Unternehmensrichtlinie, der Group Policy und Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Information und Schulungen. Präventiv möchten wir diesen Bereich in Zukunft durch entsprechende Prozesse begleiten.

Wir möchten stets einen professionellen und doch persönlichen Eindruck auf unsere Kunden und Geschäftspartner machen. Auch an dieser Stelle gibt der Verhaltenskodex unseres Unternehmens einen Orientierungsrahmen. Integrität und Rechtfchaffenheit fördern wir darüber hinaus auch durch unsere Schulungen und arbeiten an entsprechenden Compliance-Prozessen und grundlegenden Schulungsprogrammen für unsere Mitarbeiter. Damit möchten wir präventiv mit Themen wie Korruption umgehen und unsere Unternehmenskultur gestalten. Basis hierfür ist ein entsprechendes Top-Level-Commitment unserer Geschäftsführung, die entsprechende Maßnahmen fordert und fördert. Unser Ansatz und Ziel ist eine „ganzheitliche Betrachtung“. Unter diesem Begriff fassen wir alle aktiven Maßnahmen unseres Unternehmens zusammen, die zur laufenden Einhaltung von eigenen und externen Regeln, den gültigen Unternehmenswerten sowie von der Gesellschaft getragenen Werten erfolgen. Nachhaltigkeit setzt hier auf die bewusste Akzeptanz und tragende Selbstverpflichtung der Mitarbeiter als wichtige Säule ganzheitlicher Compliance.





## Unser Qualitätsversprechen

Auch die Qualität unserer Produkte ist ein wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekt. Denn durch eine hohe Produktqualität können wir nicht nur Sicherheit, sondern auch Langlebigkeit garantieren. Langzeittests beweisen, dass unsere wartungsfreien Klemmen auch nach 35 Jahren Benutzung nicht locker lassen.

Wir haben ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem gemäß DIN ISO 9001:2008 und IRIS (International Railway Industry Standard). Daher sind unsere Geschäftsprozesse darauf ausgelegt, schon im Produktentstehungsprozess Fehler zu vermeiden. Zusätzlich durchlaufen alle WAGO-Produkte umfangreiche Tests und intensive Prüfungen. Komponenten der Automation werden beispielsweise im hauseigenen EMV-Labor, welches gemäß DIN EN ISO/IEC 17025 akkreditiert ist, auf ihre elektromagnetische Verträglichkeit geprüft.



**WAGO**

**WAGO**  
INNOVATIVE CONNECTIONS  
LIVE BETTER

**WAGO**

Support our people  
Simplify Your Life  
WAGO

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Unser Engagement beschränkt sich nicht nur auf das Kerngeschäft. Die Regionen, in denen wir langfristig wirtschaften wollen, liegen uns sehr am Herzen. Daher haben sich in der Vergangenheit strategische Kooperationen, als auch einzelne Mitarbeiteraktionen ergeben, die zum Erhalt und zur Förderung der regionalen Strukturen

beitragen. Daran möchten wir weiterhin festhalten. Die wichtigsten Themen im Handlungsfeld Gesellschaft sind für uns die Förderung der regionalen Infrastruktur, der gegenseitige Austausch mit der Gesellschaft und Wahrnehmung von Gestaltungsmöglichkeiten durch entsprechende Netzwerke und Kooperationen.



WAGO Singapur sammelt für die Initiative Lions Befrienders

## Beispiele aus Deutschland

### Minden

Unser Unternehmen ist am Hauptstandort stark in der Gesellschaft verwurzelt. Das begründet sich zum einen durch die Tradition unseres Familienunternehmens und hängt zum anderen stark mit dem persönlichen Engagement unserer Gesellschafter und Geschäftsführer zusammen. Ein sehr aktuelles Vorhaben ist das Netzwerk „Flüchtlingspartner Minden“, welches von WAGO mitbegründet wurde. Unternehmen, Service Clubs und Bildungspartner haben sich dafür zusammengeschlossen, um Projekte zur Integration unserer neuen Mitbürger zu fördern. Damit soll der Stadt bei der Bewältigung dieser Herausforderung geholfen werden.

WAGO Minden engagiert sich zusätzlich stark für den Nachwuchs. Wir unterstützen beispielsweise die Kita Löwenzahn (s. Kapitel „Work-Life-Balance“). Außerdem werden in Kooperation mit regionalen (Hoch-)Schulen regelmäßig Veranstaltungen zur Förderung des technischen Nachwuchses bzw. zur Orientierung bei der Berufswahl organisiert. Beispielsweise gibt es jährlich einen Tag der Ausbildung, wo wir Einblicke in unser Unternehmen und die Ausbildungs- und Studienprofile geben. Bereits erwähnt wurde auch die WAGO-Stiftung und die Kooperation mit Zukunft Ausbildung im Mühlenkreis ZAM e.V., mit denen wir die Ausbildung in unserer Region fördern und mehr Jugendlichen die Möglichkeit geben können, eine Ausbildung zu beginnen.

Gründungsmitglieder „Flüchtlingspartner Minden“ mit WAGO-Geschäftsführer Axel Börner





© Minden Marketing GmbH

Die Stadt Minden ist Ende des Jahres 2016 für ihr Digital-Projekt ausgezeichnet worden. Der Sparkassenverband Westfalen-Lippe verlieh für die Kombination aus freiem W-Lan, Beacon-Mile, App, digitalem Marktplatz und QR-Codes den Tourismus-Innovationspreis. WAGO unterstützt als Gesellschafter der Minden Marketing GmbH (MMG) das Projekt sehr aktiv. „Digitales Minden“ bietet eine große Chance für Stadtmarketing, Standortmarketing und die Stadtentwicklung insgesamt. Weitere Informationen finden Sie hier: <http://www.minden-erleben.de/tourismus/index.php/de/digitales-minden>

Darüber hinaus fördern wir auch Bau- bzw. Restaurationsprojekte und Kulturprogramme in Minden, wie zum Beispiel die Kultur-Sommerbühne und diverse Bildungsinitiativen. Zusätzlich unterstützen wir regionale Vereine mit Sach- oder Geldspenden.

**Sondershausen**

In Sondershausen organisierten unsere Mitarbeiter und der Betriebsrat einen „Tag der offenen Tür“ und nutzen diese Gelegenheit, um Spenden für regionale Institutionen zu sammeln. In der Vergangenheit wurden die Erlöse von der Geschäftsführung verdoppelt und an das Kinderhospiz Mitteldeutschland und das Familienzentrum Düne gespendet.

In Sondershausen nehmen wir auch an der Aktion „Saubere Stadt“ teil und binden unsere Auszubildenden aktiv in den Umweltschutz ein. Dazu versammeln sie sich und befreien das umliegende Gelände von Verschmutzungen und Müll. Außerdem wurden unsere Auszubildenden von der Mittelstandsinitiative Energiewende mit ihrer Präsentation zur „Wärmerückgewinnung in der Kunststoffteilefertigung“ als bestes Team der Energiescouts ausgezeichnet.

In Sondershausen organisierten unsere Mitarbeiter und der Betriebsrat einen „Tag der offenen Tür“ und nutzen diese Gelegenheit, um Spenden für regionale Institutionen zu sammeln.





Die Geschenke im Schuhkarton erreichen bedürftige Kinder im osteuropäischen Raum und schenken ein Lächeln.

Durch einige besonders engagierte Mitarbeiter am Standort Sondershausen nehmen wir seit dem Jahre 2009 an der Geschenkaktion für Kinder in Not „Weihnachten im Schuhkarton“ teil. Die Geschenke im Schuhkarton erreichen bedürftige Kinder im osteuropäischen Raum und schenken ein Lächeln. Darüber hinaus nehmen die Mitarbeiter regelmäßig an Blutspenden und DKMS-Registrierungsaktionen teil.

Wie auch am Mindener Standort wird auch in Sondershausen viel Wert darauf gelegt, Jugendliche in der Region bei der Berufswahl zu unterstützen und Einblicke in den technischen Bereich zu geben. Daher finden in regelmäßigen Abständen koordinierte Veranstaltungen mit Schulen zusammen statt. Beispielsweise hat die Ausbildungsabteilung aus Sondershausen aktuell in Kooperation mit der Regelschule Franzberg ein Projekt gestartet. Unsere Auszubildenden vermitteln Schülern der 5. Klasse elektrotechnische Inhalte mit eigenen Lernkonzepten und Übungen.



## Internationale Beispiele

Es folgen ausgewählte Beispiele der internationalen Standorte:

Auch an unseren internationalen Standorten sind wir bemüht, die umliegende Gesellschaft zu fördern. Wie auch in Deutschland gibt es in der Schweiz einen Nationalen Zukunftstag, an dem auch wir unsere Türen für den Nachwuchs öffnen. Im Fokus des Projekts steht die Umsetzung des Perspektivenwechsels von Jungen und Mädchen, um eine geschlechterunabhängige Berufswahl zu unterstützen. Zusätzlich wird auf Kooperationen mit umliegenden Schulen und Ausbildungsstätten Wert gelegt, zusammen Veranstaltungen organisiert und ausgewählte regionale Projekte gesponsert.

Am 26.12.2016 hat WAGO China offiziell den Community Service Freiwilligenverein gegründet. Der Community Service Freiwilligenverein möchte sich dabei für andere einsetzen und der Gemeinschaft etwas zurückgeben. Dabei helfen die Mitglieder, indem sie unter anderem in Pflegeheime gehen, Sozialheime besuchen oder sich nach Feierabend in Kindergärten und Schulen engagieren. Das Unternehmen möchte so ein Zeichen setzen, Mitgefühl zeigen und der Gemeinschaft einen Dienst erweisen. Bereits zuvor initiierte WAGO China mehrere soziale Projekte, wie z. B. Kleiderspenden für ärmere Gegenden

und Geldspenden für Betroffene der „Tianjin Tanggu Explosion“.

Unsere Mitarbeiter am Standort in den USA sind sozial sehr engagiert. Sie unterstützen das „Adopt a Family“-Programm, die „Salvation Army“ und die „American Cancer Society“ bei ihrem Vorhaben, soziale Gerechtigkeit zu fördern.

Das Wohl der Kinder steht dabei im Vordergrund – denn sie sind unsere Zukunft.

Dreimal im letzten Jahr war WAGO Germantown Gastgeber der Blutspende-Aktion vom „Blood Center of Wisconsin“. Mehr als 35 Mitarbeiter beteiligten sich regelmäßig und spendeten für den guten Zweck. Nach Schätzungen können so mindestens 51 Leben gerettet werden.

Am Standort in Frankreich steht eine übergreifende Vernetzung und Förderung des technischen Nachwuchs eine wichtige Rolle. Wir sind Impulsgeber und technische Berater für Abiturbücher und unsere Automation Experten unterrichten als Dozenten an der Universität. Auch abseits des Technikbereichs engagieren sich unsere Mitarbeiter. Ein gutes Beispiel dafür ist die Teilnahme am Spendenlauf für Kinder mit Behinderungen. WAGO Polen engagiert sich für ein umliegendes Kinderhospiz.

## Netzwerke mit gesellschaftlicher Orientierung

Gesellschaftliches Engagement ist ein Thema, das davon lebt, bekanntgemacht zu werden. Wir pflegen mittlerweile einige Netzwerke, um Impulse aufzunehmen und auch weiterzutragen. In der folgenden Tabelle haben wir einige von unseren

wertvollen Partnern aufgelistet und beschreiben die Art der Zusammenarbeit für mehr gesellschaftliche Verantwortung. Der Übersichtlichkeit halber besteht hier kein Anspruch auf Vollständigkeit.

Name	Beschreibung
<b>CSR Kompetenzzentrum NRW</b>	Die GILDE-Wirtschaftsförderung ist CSR-Kompetenzzentrum für NRW; wir nutzen die Angebote des CSR Kompetenzzentrums und der kooperierenden Partner, wie die ansässigen IHKs, für eine regionale Vernetzung.
<b>Deutscher Kinderschutzbund e. V.</b>	Kooperationspartner für unser WAGO-Family-Programm
<b>Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik DNWE</b>	Deutsche Vertretung des „European Business Ethics Network“ (EBEN); wir nutzen das Netzwerk als Impulsgeber und Vernetzungsmöglichkeit.
<b>EICCoalition</b>	Zentralverband der Elektronikunternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit und CSR; Impulsgeber
<b>Erfolgsfaktor Familie - Unternehmensnetzwerk</b>	Wir sind Mitglied in diesem Unternehmensnetzwerk; Plattform rund um Themen der familienbewussten Personalpolitik
<b>Flüchtlingspartner Minden</b>	Integrationsvorhaben lokaler Unternehmen, Service Clubs und Bildungspartner
<b>Fokus Nachhaltigkeit</b>	WAGO als Impulsgeber und Projektpartner des dreijährigen Forschungsprojektes
<b>Industrie- und Handelskammer OWL</b>	Die IHK bietet vielfältige Angebote im Bereich CSR; im Jahr 2015 unterzeichneten wir die Charta „Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen“.
<b>Papiernetz – CEOs Pro Recyclingpapier</b>	WAGO Deutschland nimmt an der Initiative für Recyclingpapier teil und stellt im Jahre 2016 um.
<b>UN Global Compact</b>	Initiative der Vereinten Nationen, um verantwortungsvolles Wirtschaften zu fördern. WAGO hat sich der 10 Prinzipien verpflichtet.
<b>zdi Zukunft durch Innovation</b>	Kooperationspartner; Gemeinschaftsoffensive zur Förderung des MINT-Nachwuchses



# AUSBLICK

Wir arbeiten gemeinschaftlich an den Rahmenbedingungen für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung. Um die Verankerung des Themas zu stärken, haben wir verschiedene Bereiche auf unserer Agenda, die wir in Zukunft fördern möchten. Sie sind vorwiegend qualitativer Art. Die konkreten quantitativen Ziele der Fachabteilungen werden an dieser Stelle nicht gesondert aufgelistet (z. B. Zielvorgaben im Umweltmanagement).

Ziel	Beschreibung
Berichterstattung	Wir arbeiten daran, unsere Berichterstattung in Einklang mit der CSR-Berichtspflicht transparenter zu gestalten. Schwerpunkt wird dabei die Erarbeitung einer geeigneten Kennzahlengrundlage sein. Auch weiterhin wird sich diese an dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex mit GRI G4-Indikatoren orientieren. Zudem werden wir an den Themen arbeiten, die wir bisher noch nicht ganzheitlich erfüllen, wie z. B. eine Ökobilanz für das Unternehmen, etc.  Weitere Informationen finden Sie auch in der DNK-Entsprechenserklärung.
Ehrenamtliches Engagement	Im Bereich „Gesellschaft“ möchten wir in den nächsten Jahren stärker das Thema Ehrenamtliches Engagement in den Mittelpunkt rücken und für unsere Mitarbeiter weitere Anreize schaffen, sich ehrenamtlich in ihrer Region zu engagieren.
Partizipation	In Zukunft möchten wir für unsere Mitarbeiter neben den bestehenden Möglichkeiten zur Partizipation (z. B. Intranet, Fragen an die Geschäftsleitung, bisherige Umfragen, ...) unternehmensweit weitere Plattformen schaffen, um ihre Anregungen und Hinweise platzieren zu können. Beispielsweise mit regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zu CSR und Nachhaltigkeit oder einem Hinweisgebersystem für Interne und Externe.
Schulung & Information	Mit webbasierten, als auch Präsenzs Schulungen und Workshops zu CSR Themen möchten wir unsere Mitarbeiter fortlaufend für verantwortungsvolles Handeln sensibilisieren.
Verantwortung in der Lieferkette	Ein weiteres Schwerpunktthema ist die Förderung der Verantwortung im Unternehmen als auch in der Lieferkette. Dazu gehören zum Beispiel unser Code of Conduct als auch weitere interne Policies – die z. T. zu aktualisieren oder zu erstellen sind, um verantwortliches Handeln unserer Mitarbeiter und Partner zu fördern. Das Thema möchten wir unternehmensweit stärker verankern.



# ABSCHLIESSENDE WORTE

Wir hoffen, dass wir Ihnen über die vorangegangenen Seiten hinweg einen Einblick in unser Unternehmen geben konnten. Wir denken, dass WAGO über die vergangenen Jahrzehnte hinweg bereits viele gute Beiträge zu einer funktionierenden Gesellschaft geliefert hat. Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung sind wichtige Werte für uns. Wir engagieren uns für unsere Mitarbeiter, unsere Umwelt, und unsere beruflichen und gesellschaftlichen Beziehungen. Wir sind uns

aber auch bewusst, dass wir uns in allen Bereichen noch entwickeln können und dass es sich um einen fortlaufenden Verbesserungsprozess handeln muss.

Wir bedanken uns bei allen Impulsgebern, Geschäftspartnern und vor allem auch bei unseren Mitarbeitern – ohne deren Einsatzbereitschaft und Unterstützung wir garantiert viel weniger zu berichten hätten.

**WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG**

Postfach 2880 · 32385 Minden  
Hansastraße 27 · 32423 Minden  
[info@wago.com](mailto:info@wago.com)  
[www.wago.com](http://www.wago.com)

Zentrale	0571/ 887 - 0
Vertrieb	0571/ 887 - 222
Auftragsservice	0571/ 887 - 44 333
Fax	0571/ 887 - 844 169

WAGO ist eine eingetragene Marke der WAGO Verwaltungsgesellschaft mbH. Titelmotiv: ©amenic181/Fotolia.com

„Copyright – WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG – Alle Rechte vorbehalten. Inhalt und Struktur der WAGO-Websites, -Kataloge, -Videos und andere WAGO-Medien unterliegen dem Urheberrecht. Die Verbreitung oder Veränderung des Inhalts dieser Seiten und Videos ist nicht gestattet. Des Weiteren darf der Inhalt weder zu kommerziellen Zwecken kopiert, noch Dritten zugänglich gemacht werden. Dem Urheberrecht unterliegen auch die Bilder und Videos, die der WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG von Dritten zur Verfügung gestellt wurden.“